



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Psicología

Unidad de Posgrado

Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

AUTOR

Patricia Jeanette REYES ROBLES

ASESOR

Jaime Ramiro ALIAGA TOVAR

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

1344



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DÉCANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Av. Germán Amezaga n.º 375-Ciudad Universitaria-Teléfono: 6197000-3208

ACTA DE SESIÓN DE GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA

4(p)
147

Siendo las 8:30 horas del día jueves 2 de noviembre de 2017, en el Auditorio "Raúl González Moreyra" de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Ciudad Universitaria, Av. Germán Amezaga n.º 375 Lima), el Jurado Examinador de Tesis presidido por el Dr. Nicolás Medina Curi e integrado por:

Dr. Nicolás Medina Curi	(Presidente)
Dr. Jaime Aliaga Tovar	(Asesor)
Mg. Vladimir Navarro Vargas	(Miembro)
Dr. Alejandro Loli Pineda	(Informante)
Mg. María Atalaya Pisco	(Informante)

Se reunió para la sustentación pública para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Organizacional de la Bachiller **PATRICIA JEANETTE REYES ROBLES** quien procedió a la exposición de la Tesis titulada **Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral** con el fin de optar el Grado Académico de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA** con mención en Psicología Organizacional.

Concluida la exposición, se procedió a la calificación correspondiente, de acuerdo con la Escala de Calificación que aparece en el artículo 8.º del Reglamento para el otorgamiento del Grado Académico de Magíster, obteniendo la siguiente calificación.

15 (Quince) Bueno

A continuación el Presidente del Jurado Examinador recomienda que la Facultad de Psicología acuerde otorgar el Grado Académico de:

Magíster en Psicología, con mención en
Psicología Organizacional.

Se extiende la presente ACTA a las 10:10 am del 2 de noviembre de 2017.

N. Medina Curi

Dr. Nicolás Medina Curi
Presidente

Jaime Aliaga Tovar

Dr. Jaime Aliaga Tovar
Asesor

Vladimir Navarro Vargas

Mg. Vladimir Navarro Vargas
Miembro

Alejandro Loli Pineda

Dr. Alejandro Loli Pineda
Informante

María Atalaya Pisco

Mg. María Atalaya Pisco
Informante

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Se desea agradecer al Dr. Jaime Aliaga Tovar, el asesor, por su tiempo y dedicación para con la autora de la presente tesis, que sin sus múltiples consejos no hubiera sido posible el término de la presente investigación. Y a mis profesores de la Facultad de Psicología de la UNMSM (Alberto Quintana Peña, Edgar Herrera Farfán, Alejandro Dioses Chocano, Héctor Hernández, Mildred Paredes, Oswaldo Orellana Manrique, Abel Cuzcano Zapata, Carlos Velásquez Centeno, Ana Delgado, María Atalaya y Carlos Arenas) quienes me dedicaron su tiempo y fueron mis jueces para la construcción y validación del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral presentada en la presente tesis.

Así mismo también a los Subdirectores de las instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 que fueron el nexo de ingreso y contacto con los docentes para la recogida de los datos.

A mi familia, quienes me brindaron todas las facilidades para poder concluir la presente tesis y en quienes encuentro su apoyo incondicional en todos los proyectos en los cuales me veo incluida. En especial a mi Padre, a quien he visto batallar día con día en su labor de docente de una Institución Educativa Estatal en el Callao de Primaria y con quien he compartido sus hermosas vivencias de regocijo cuando se vuelve a encontrar con sus alumnos, ahora ya hechos hombres y muchos siguiendo el camino de los estudios avanzados, mi principal motivo y motor para la elaboración de la presente tesis. Mi madre, en quien siempre he encontrado el apoyo incondicional y la comprensión necesaria para llevar a cabo mis proyectos. Y a mi sobrino, Fabrizio, quien me devuelve día con día la fe y la esperanza en un futuro mejor para el Perú.

Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana

Patricia Jeanette Reyes Robles

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Facultad de Psicología – Lima, Perú

Julio, 2017

La Satisfacción con la Vida (SCV) constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un juicio que el individuo hace de la calidad de sus vidas en función de un propio y único conjunto de criterios. Es sabido que debido a que pasamos la mayor parte del día en el trabajo, y está enmarcado dentro de los Derechos Humanos y Normas Laborales, es responsabilidad de las empresas respecto de mejorar o no la calidad de vida de sus colaboradores, entendiéndose por cierto como una estrategia que le da valor agregado y eleva su rendimiento económico en una relación responsable con el mercado. Además sus colaboradores exigen ser tratados con respeto, dignidad y justicia, parte sustancial de la Calidad de Vida Laboral (CVL). Por esto se precisa conocer cuál es la relación que existe entre la Satisfacción con la Vida (SCV) y Calidad de Vida Laboral (CVL) que tienen los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3. Se habla de profesores puesto que es la mayor masa trabajadora del país y si ellos no poseen una buena calidad de vida laboral no se encontrarán satisfechos con su vida y por ende la calidad de vida en el país no es la adecuada para lograr una óptima vivencia. En la presente investigación se ha elaborado un instrumento para medir la Calidad de Vida Laboral (CVL). Lo hallado es que si existe una relación entre SCV y CVL de los docentes, esta es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa, además se analiza cada uno de sus componentes, esto como base para que sirvan de sustento para implementar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación Peruano.

Palabras Clave: Satisfacción con la Vida (SCV), Calidad de Vida (CV), Calidad de Vida Laboral (CVL), Derechos Humanos y Normas Legales

Life Satisfaction and Quality of Working Life

Patricia Jeanette Reyes Robles
San Marcos National University
Psychology School - Lima, Peru
July, 2017

Abstract

Satisfaction with Life (MCS) is the cognitive component of well-being and refers to a trial that the person makes the quality of their lives based of an own unique set of criteria. It is known that because we spent most of the day at work, and is framed within the Human Rights and Labors Standards, the liability of companies in terms of improving or not the life quality of their employees, defined as a strategy that adds value and increases their economic performance in a responsible relationship with the market. Besides their employees requires to be treated with respect, dignity and justice, a substantial part of the quality of working life (QWL). For this reason we need to know what is the relationship between Life Satisfaction (SWL) and Quality of Working Life (QWL) that teachers have from National Educational Institutions of Lima (UGEL No. 3.) because it is the largest mass of workers that exists in the country and if they do not have good quality of working life they may not be satisfied with their lives and therefore the quality of life in the country will not be the adequate to achieve optimal experience. As this research also aims to develop an instrument to measure the Quality of Working Life (QWL) finding the relationship between two variables and thus serve as a support to implement improvements in human resource policies of the Peruvian Ministry of Education

Keywords: Satisfaction with Life (SWL), quality of life, Quality of Working Life (QWL), human rights and legal standards.

INDICE

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	4
1.1. Descripción de la Situación Problemática.....	4
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Justificación:	17
1.4. Objetivos:	18
1.5. Limitaciones:	19

CAPITULO II

MARCO TEORICO	21
2.1. Antecedentes:.....	21
2.2. Bases Teóricas:	29
2.3. Marco Conceptual o Glosario:	57
2.4. Hipótesis:.....	63

CAPITULO III

MÉTODO	65
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	65
3.2. Unidad de Análisis:	65
3.3. Población de Estudio:	65
3.4. Muestra:	66
3.5. Instrumento de recolección de Datos:	66
3.6. Operacionalización de Variables:	71
3.7. Análisis de la información:	76

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION	77
4.1. Prueba de hipótesis y Presentación de resultados:.....	77
4.2. Análisis e Interpretación de resultados	101

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Dimensiones conceptuales de la Calidad de Vida Laboral.....	55
Tabla 2 : Condiciones objetivas de calidad de vida laboral.....	73
Tabla 3 : Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral.....	73
Tabla 4 : Baremo en Percentiles – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL).....	75
Tabla 5 : Baremo en Percentiles – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL).....	75
Tabla 6 : Niveles de Satisfacción con la vida (Global).....	78
Tabla 7 : Niveles de Calidad de vida laboral (Global).....	79
Tabla 8 : Relación de la Satisfacción con la vida y la Calidad laboral.....	80
Tabla 9 : Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Satisfacción con la Vida.....	82
Tabla 10 : Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Calidad de vida laboral.....	83
Tabla 11 : Relación de la dimensión Satisfacción de la relación con los padres y la Calidad de vida laboral	84
Tabla 12 : Relación de la dimensión Satisfacción de la relación con los hermanos y la Calidad de vida laboral.....	85
Tabla 13 : Relación de la dimensión Satisfacción de la pareja y la Calidad de vida laboral.....	86
Tabla 14 : Relación de la dimensión Satisfacción con los hijos y la Calidad de vida laboral.....	87
Tabla 15 : Relación de la dimensión Satisfacción con el trabajo y la Calidad de vida laboral.....	88
Tabla 16 : Relación de la dimensión Satisfacción con la situación económica personal y la Calidad de vida laboral.....	89
Tabla 17 : Relación de la dimensión Satisfacción con el nivel educativo alcanzado y la Calidad de vida laboral.....	90
Tabla 18 : Relación de la dimensión Satisfacción con la religiosidad y la Calidad de vida laboral.....	91
Tabla 19 : Relación de la dimensión Satisfacción con las amistades y la Calidad de vida laboral.....	92
Tabla 20 : Relación de la dimensión Satisfacción con el estado de salud y la Calidad de vida laboral.....	93

Tabla 21 : Relación de la dimensión Satisfacción con el país y la Calidad de vida laboral.....	94
Tabla 22 : Diferencias de profesores varones y mujeres en la Satisfacción con la vida.....	96
Tabla 23 : Diferencias de profesores según estado civil en la Satisfacción con la vida.....	96
Tabla 24 : Diferencias de profesores según edad en la Satisfacción con la vida.....	97
Tabla 25 : Diferencias de profesores según años de experiencia respecto de la Satisfacción con la vida.....	98
Tabla 26 : Diferencias de profesores varones y mujeres en la Calidad de la vida laboral.....	99
Tabla 27 : Diferencias de profesores según estado civil en la Calidad de vida laboral.....	99
Tabla 28 : Diferencias de profesores según edad en la Calidad laboral	100
Tabla 29 : Diferencias de profesores según años de experiencia respecto de la Calidad laboral	101

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción de la Situación Problemática

Actualmente, los psicólogos modernos sugieren que la felicidad tiene consecuencias tales como una mayor actividad individual, una mayor flexibilidad cognitiva, un mejor funcionamiento social y una mayor salud (Aria, 1995, Veenhoven, 1988; Montoya y Landero, 2008).

Dicha concepción de felicidad se relaciona como términos equivalentes con el bienestar subjetivo (Diener 2000, Ratzlaff 2000, Triandis 2000; Montoya y Landero, 2008). Pero ya en términos psicológicos, el bienestar subjetivo se refiere al conjunto de evaluaciones que realiza la gente acerca de sus propias vidas. Estas evaluaciones incluyen juicios cognitivos y también evaluaciones que dan lugar a un humor y emociones particulares (Diener y Lucas, 1999; Montoya y Landero 2008).

La llamada Satisfacción con la Vida (SCV) constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un proceso de juicio global en el que los individuos evalúan la calidad de sus vidas en función a un propio y único conjunto de criterios. Cuando la persona lleva a cabo un contraste entre las circunstancias percibidas de su propia vida con un estándar o un conjunto de estándares autoimpuestos, dicha persona tendrá una

alta satisfacción si es que ambos coinciden considerablemente. Por lo tanto la satisfacción es definida como un juicio cognitivo consciente acerca de la propia vida, en el cual los criterios para realizar dicho juicio pertenecen solamente a la persona que lleva a cabo este proceso (Diener, Emmons, Larsen y Griffin 1985, Pavot y Diener 1993; Diener 2000; Tarazona 2005).

Por otro lado los componentes afectivos del bienestar son la emocionalidad positiva y la emocionalidad negativa, producto de evaluaciones afectivas (Diener y Lucas 1999; Montoya y Landero 2008). La emocionalidad positiva (o afecto positivo) se refiere a la tendencia a experimentar una elevada cantidad de emociones agradables o placenteras. En contraparte, la emocionalidad negativa (o efecto negativo) se refiere a la tendencia a experimentar muchas emociones displacenteras (Diener, 2000; Montoya y Landero 2008). Es importante señalar que ambos componentes afectivos constituyen dimensiones separadas antes que los extremos de un continuo. Incluso no se presenta necesariamente una correlación negativa entre ambos. (Watson, Clark y Tellegen, 1988; Montoya y Landero 2008). Además, los componentes afectivos pueden ser divididos en emociones específicas, como alegría u orgullo en el caso del afecto positivo o vergüenza, tristeza o ansiedad, en el caso del afecto negativo (Diener, Suh y Oishi, 1997; Mikkelsen 2009).

Por lo tanto, una persona que posee un alto bienestar subjetivo si se encuentra satisfecho con su vida, tiene una alta emocionalidad positiva y sólo experimenta en algunas ocasiones una emocionalidad negativa. Inversamente, una persona con un bajo bienestar subjetivo no se encuentra satisfecho con la vida, experimentará pocas emociones agradables y frecuentemente vive emociones negativas. Los componentes cognitivos del bienestar suelen estar interrelacionados, pero no existe una covariación perfecta (Diener y Lucas 1999; Diener et. Al 1997; Lazarte 2009). Por otro lado, Lucas, Diener y Suh (1996) señalan que “estos componentes son empíricamente separables y deben ser estudiados individualmente para obtener una visión más completa del bienestar subjetivo” (Lazarte, 2009).

Así es válida la pregunta de porqué con respecto al bienestar subjetivo, su componente cognitivo: la satisfacción con la vida forma un factor separado de los componentes afectivos. Cabe señalar que el afecto depende básicamente de la evaluación de los eventos, sean externos o internos (Lazarus, Folkman 1986, Lazarus 1991; Pavot y

Diener 1993; Mikkelsen 2009). Pavot y Diener (1993) mencionan que “creen que esto se debe, en primer lugar, a que la gente puede rechazar o negar emociones negativas, aun cuando son conscientes de los aspectos desagradables de sus vidas. Además existen reacciones emocionales que a menudo son producto de factores inmediatos y de corta duración, mientras que la satisfacción con la vida, refleja una perspectiva a largo plazo y por último, señalan que la evaluación de las circunstancias de vida está reflejando, sobretudo, valores y metas conscientes, mientras que las reacciones afectivas pueden tener su origen en elementos no conscientes e influencias de estados psicológicos en mayor grado que la satisfacción con la vida”(Mikkelsen 2009).

Entonces, los componentes afectivos del bienestar son más cambiantes y momentáneos, mientras que el componente cognitivo al parecer es más importante para la investigación científica debido a su mayor estabilidad y su influencia global en la vida de las personas, según Casullo y Castro (2000; Mikkelsen 2009), por esta razón los estudios sobre el bienestar se han volcado especialmente sobre la satisfacción con la vida.

Cómo es sabido el Perú, un país que pertenece al Tercer mundo, se encuentra en proceso de desarrollo y tratando de establecer las bases para el mismo. Si comparamos el nivel de vida de ciudadanos que pertenecen a las potencia mundiales encontramos que los estándares de vida de ellos son superiores a los nuestros y valga la pregunta entonces como sobreviven los peruanos, cual es su calidad de vida, realmente ¿son las condiciones óptimas para su desarrollo y vivencia?. De acuerdo a investigaciones transculturales, existen diferencias significativas en los niveles promedio de satisfacción entre los países pobres y los países ricos. Sin embargo, los niveles de satisfacción se mantienen estables en países con USA, Japón o Francia en lo que los ingresos por persona se han venido incrementando desde hace 20 años. (Diener et. Al. 1997; Montoya y Landero 2008). Se afirma que los factores culturales e históricos dan una influencia notable en la satisfacción con la vida. Esto está respaldado por los resultados de investigaciones, en donde pueden observarse diferencias significativas en el nivel de bienestar subjetivo y satisfacción con la vida promedio entre naciones. En un principio estos factores no recibieron mucha atención, dado que las investigaciones se realizaban dentro de una sociedad dada y por lo tanto la variación cultural era mínima. Pero al realizarse estudios transculturales, la influencia de la

cultura y la historia de cada nación, queda manifiesta (Diener y Diener 1995, Inglehart y Klingemann 2000; Lazarte 2009). Las diferencias en el nivel de satisfacción con la vida entre naciones puede ser dramática. Por ejemplo, de acuerdo a una investigación de Inglehart y Klingemann 2000, como parte de World Values Survey (que incluyó a 64 países de todo los continentes) más el 90% de los ciudadanos de Islandia, Holanda y Dinamarca se encuentra satisfecho con su vida; mientras que países de la ex - Unión Soviética, como Moldavia, Ucrania y Bielorrusia, este índice ni siquiera llega al 25 %. En dicha investigación, solo el 61% de los ciudadanos peruanos encuestados se encuentra satisfecho con su vida. En los resultados de otra encuesta, realizada en la Unión Europea (que involucró 11 países que conforman), llevada a cabo desde 1973 a 1998 hay que destacar que los niveles de satisfacción con la vida en los diferentes países se mantienen sin mayor variación a lo largo de estos años (manteniendo también las diferencias entre los países).

Actualmente que se habla de Desarrollo Humano y de desarrollar el término de capacidad como lo expone Amartya Zen, en realidad, es un término muy amplio y que no incluye a todos los peruanos, sino tal vez a algunos, pero si podemos tratar de soslayar este impase tratando en la medida de lo posible de mejorar las condiciones para que la población peruana al menos pueda permitirse vivir bien y dirigirse hacia esos estándares tan ansiados que se plantean mundialmente. Si bien es cierto no contamos con los recursos necesarios para poder lograr los estándares tan deseados, si podemos de alguna manera exigir al estado que por lo menos ahora con esta mayor cantidad de inversión extranjera en nuestro país, mejore las condiciones laborales para nosotros los peruanos. Ya que es sabido que la variable que está implicada en la satisfacción con la vida es el nivel socioeconómico y dentro de él, el nivel de ingresos. Se dice que la satisfacción financiera o económica está fuertemente relacionadas con la satisfacción con la vida en naciones como el Perú (Alarcón 2002; Tarazona 2005). En el contexto social peruano, los sectores medio bajo y muy bajo, reportan además de insatisfacción global con sus vidas, insatisfacción en áreas como la familia, los amigos, la salud, la situación económica y consigo mismos, en contraposición al nivel alto y medio alto, quienes están relativamente satisfechos con sus vidas, con la familia, con los pares, con la salud, con la situación económica y consigo mismos (Alarcón 2005; Tarazona 2005). Esto es corroborado por Tarazona (2005) a través de su estudio con escolares de 2 niveles socioeconómicos y por Ly (2004), quien encuentra en una

muestra de adultos de Lima que el nivel socioeconómico marca diferencias significativas en la satisfacción y en áreas como la situación económica y el nivel educativo. Además de identificar correlaciones significativas entre la satisfacción con la situación económica y la satisfacción global. De igual forma, Martínez (2004) en una investigación conformada por escolares y universitarios de Lima reporta que si bien no se encuentran diferencias significativas en la satisfacción con la vida según el nivel socioeconómico, hay una tendencia a una menor Satisfacción global en las mujeres de nivel socioeconómico bajo. Por otro lado, Cornejo (2005; Tarazona 2005), también en el Perú, encuentra que los jóvenes presentan un nivel promedio de satisfacción con la vida, que los más satisfechos tienden a no recurrir a la comparación con los demás y que en la medida que identifiquemos las similitudes con las personas que se ubican en mejores circunstancias el bienestar se incrementará. Diener et. Al (2003; Montoya y Landero 2008), indica que el nivel socioeconómico, entendido como el nivel de ingresos económicos, no se relaciona directamente con la satisfacción con la vida de por sí, sin embargo si han encontrado evidencias que demuestran que en tanto las necesidades básicas no están cubiertas, la SCV tiende a ser menor. Si bien el nivel de ingreso no garantiza altos niveles de satisfacción; si es un mejor indicador de bienestar. Esto debido a que a mayor ingreso, mayor probabilidad de poder tener recursos para alcanzar el estándar de buena vida (Diener, Sandvok, Seidlitz & Diener 1993; Montoya y Landero 2008). La PUCP del Perú (2007), realizó un estudio con jóvenes peruanos entre 18 y 29 años revelando que el 62% se encuentra relativamente satisfechos con su vida y el 52% siente que ha conseguido las cosas que le eran importantes, a pesar de percibir desconfianza y tener ciertos temores, calificar de mala educación pública y tener una mala percepción de la política. Un estudio realizado por Martínez (2004), también en el Perú, revela que existen una diferencia entre el nivel socioeconómico alto y bajo en relación a la satisfacción con la vida, sus resultados indican que aquellas personas que pertenecen a un nivel socioeconómico bajo se encuentran menos satisfechos que aquellos de nivel socioeconómico alto. El Perú lo hacen los peruanos y en la medida en que nuestra población se sienta contenta y a gusto eso es lo que transmitiremos a las generaciones futuras. Esto principalmente teniendo en cuenta que somos modelo y marcamos la pauta para el desarrollo de nuestro país. Teniendo presente esto es que debemos preocuparnos por que el lugar donde trabajamos nos brinde tranquilidad, oportunidad para desarrollar nuestras

potencialidades y así mismo permitir llevar el sustento diario a nuestro hogar. La forma de organización de la actividad económica ha llevado a la vinculación indisoluble entre vida personal y trabajo, puede decirse que la calidad de vida de una persona vendrá condicionada por su calidad de vida laboral (Fernández Gago, 2005; Segurado y Agullo 2002). Puesto que el trabajo se desarrolla en distintas organizaciones y con distintos niveles de complejidad y exigencia; organizaciones a su vez deseosas por conseguir algún tipo de liderazgo y exigidas para su supervivencia de comprobada competitividad, resulta lógico sus impulso de lograr a una alianza concreta con el grupo básico de interés interno, es decir sus propios colaboradores a fin de obtener sus mejores rendimientos. Tomando el concepto de calidad de vida como la percepción de su nivel de satisfacción y bienestar alcanzado, entonces las organizaciones tienen trascendencia significativa como resultado de sus modelos de gestión en la percepción señalada. Martha Alles (2005), señala algunos de los factores a considerar para una buena calidad de vida en el trabajo:

- Un trabajo digno
- Condiciones de trabajo seguras e higiénicas.
- Pagos y prestaciones adecuadas.
- Seguridad en el puesto.
- Supervisión competente.
- Oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.
- Clima social positivo.
- Justicia y juego limpio.

Así mismo, también nos dice que si bien no existen tendencias totalmente nuevas, el mundo va hacia una dirección en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos. La Responsabilidad Social Interna se ha convertido en un elemento valorado no sólo por los consumidores e inversores, sino también por los propios trabajadores..... Lo que repercute en su autoestima y, por consiguiente, en la calidad de vida laboral (Fernández Gago, 2005; Segurado y Algullo 2002). La Social Accountability (SA8000) es una norma certificable orientada a las condiciones laborales desarrolladas por la empresa; y más concretamente al cumplimiento de las Convenciones de la OIT. En lógica con su vinculación ideológica a las convenciones

de la OIT, la norma SA 8000 se centra en el análisis de los siguientes aspectos (Navarro, 2008, recuperado de <http://www.cepaa.org>):

- Trabajo Infantil.
- Trabajos forzados
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Discriminación laboral.
- Medidas disciplinarias.
- Horario laboral (máximo: 48 horas semanales).
- Remuneración
- Sistemas de gestión; incluido el control de proveedores y subcontratistas

Las Naciones Unidas recogiendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT), la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y últimamente la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, ha señalado diez principios que siempre es bueno recordar sobre todo practicarlos

a. Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Normas laborales

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

b. Medio Ambiente

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

c. Lucha contra la corrupción

Principio 10: las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Los seis principios de los Derechos humanos y Normas Laborales, precisamente enmarcan la responsabilidad de las empresas respecto de mejorar o no la calidad de vida de sus colaboradores, entendiéndose por cierto como una estrategia que le da valor agregado y eleva su rendimiento económico en una relación responsable con el mercado.

No olvidemos que el trabajador, está dispuesto a entregar su parte en el compromiso laboral con su empresa y que por ello recibe una paga, sino que cada vez se hace más visible su exigencia por ser tratados con respeto, dignidad y justicia, parte sustancial de la calidad de vida laboral.

Partiendo de esto es que nos atrevemos a decir ¿existen buenas políticas laborales que beneficien al trabajador? o en su contraparte ¿es el empleador el que más se beneficia del trabajo del empleado sin brindarle la protección y seguridad adecuada? y en base a ello podemos decir que: en verdad, en el Perú, ¿se puede hablar de que los peruanos se encuentran satisfechos con la vida?, al hablar de esto también tenemos que tener presente que una parte importante de la vida diaria la pasamos en el trabajo entonces también es prioritario dar una mirada a las condiciones de ese trabajo a lo que vamos a llamar Calidad de vida Laboral.

Por otra parte, la población pasa muchas horas en su trabajo descuidando así el cuidado y crianza de sus hijos, valorando de esta forma el trabajo como una prioridad, pero en realidad este le otorga beneficios o por el contrario le trae problemas, disconformidades, etc. Es rol del estado es velar por que las generaciones futuras se comprometan con el desarrollo de nuestro país, pero cabe recalcar que este compromiso solo lo obtendremos si los niños sientan vida familiar, calor de hogar donde sentaremos las bases de que esta es la visión del Perú y no simple entes fríos y autómatas que pasan tratando de salir cada uno por su lado sin importarle a quien dañan y dejando de lado valores tan venidos a menos actualmente y que tan desesperadamente queremos revalorar. Pensamos que si un trabajador goza de buenas políticas públicas de trabajo donde se contemplen no solo una buena remuneración, una buena calidad de vida laboral, así como oportunidades para que ese padre o madre de familia pueda pasar más tiempo en casa con su familia sentando las verdaderas bases de los valores podremos lograr un Perú que tanto deseamos.

Mientras que actualmente el Peruano común no se encuentra bien remunerado, sale a la búsqueda de trabajo y todavía ese trabajo le demanda muchas horas y no se cuenta con adecuadas medidas que le permitan tener una visión de un desarrollo futuro en dicha empresa y donde los compañeros de trabajo en lugar de verlo como una potencial ayuda y apoyo lo ven como un potencial competidor que viene a quitarles el puesto, es que se generan tantos conflictos laborales y se perjudica el trabajo en equipo no pudiendo obtenerse las tan anheladas metas organizacionales. Esta trabajador no se siente a gusto, no se siente satisfecho con la vida, su calidad de vida laboral no es buena y encima llega tarde a casa, sabiendo que sus hijos como esponjitas absorben y se dan cuenta del estado de ánimo de ese padre o madre, entonces de que calidad de vida en el Perú se está hablando, ¿cómo estamos formando o están creciendo esos niños?, ¿Qué Perú, se está gestando?. ¿Ese es el Perú que queremos para el futuro?.

En el caso específico de los profesores en entidades públicas, actualmente se ha ampliado las horas de clases, por lo regular salen a las 2:00 o 3:00pm. Pero su labor no acaba allí, sino que llegan a sus hogares y tienen que preparar su clase para el día siguiente y no solo eso sino también preparar los planes de trabajo de las diferentes áreas a las cuales se encuentren asignados, además deben organizar eventos para la celebración de días festivos, mantener a los padres informados sobre el avance de sus

hijos y además preocuparse por modelar esos cerebritos que más adelante llevarán las riendas del país y/o el desarrollo del sector o localidad. Unido a esto se debe tener en cuenta la baja remuneración que reciben por esta labor, sabiendo que los profesores son la mayor cantidad de profesionales en nuestro país y que los niños los toman de modelos porque de ellos obtienen su guía y despiertan su curiosidad intelectual.

Sabido esto es válido preguntarnos, ¿el maestro en el Perú, se encuentra satisfecho con la vida, se siente a gusto con su trabajo?. Debemos agregar que todo profesional debe encontrarse actualizado por lo que normalmente debe asistir a capacitaciones que lo ponen al tanto del avance en su sector y a nivel mundial. Entonces, los profesores no se sienten ajenos a esto, ven que las cosas mejoran y avanzan para otros, pero ellos no tienen los avances y los beneficios para poder desarrollarse acorde a las exigencias actuales ni tampoco cuentan con los ingresos para invertir en dichas capacitaciones que los pondrían en un buen nivel profesional.

Habiendo expuesto lo anterior nos damos cuenta que existen falencias y que el profesorado se encuentra en crisis : económico, sus ingresos son bajos; de valores, porque a la vez que luchan por ideales tan soñados ven que la sociedad se corrompe cada vez más y parecería que si no se adhieren a ello no sobrevivirán en este medio , social, por que debido al incremento de la delincuencia en nuestro país es que el profesorado se encuentran interactuando con estos niños y jóvenes que pertenecen a pandillas y muchas veces son extorsionados por los mismos si no se les aprueba o no se aceptan las condiciones que impongan estos chicos; psicológico, como lo anteriormente mencionado interactuar todos los días con niños y jóvenes pertenecientes a pandillas, o con diversas problemáticas, como la violencia familiar, etc., hace que su labor muchas veces se extienda más allá de sus reales capacidades, debido a que estos niños recurren al profesor en busca de apoyo y esto repercute en su vida personal y familiar puesto que su compromiso es el de sacar adelante a estos niños pero no cuentan con la debida capacitación como sería la del psicólogo pero hay que tener en cuenta que muchas veces estos niños y jóvenes por sus escasos recursos económicos no pueden acceder a una ayuda especializada; espiritual, ya que el profesor es el guía que tanto necesitan debido a que muchas veces sus padres ya sea por su falta de capacitación o porque están tan preocupados en sus quehaceres diarios que descuidan esta labor con sus hijos, entonces es allí en que el profesor toma la

batuta frente a esta problemática. Debido a esto no podemos decir que se encuentran felices y que por ende proyectaran una buena imagen y serán buenos modelos para los niños del futuro.

Así mismo hay que señalar que los colegios nacionales o estatales donde laboran el profesorado son instituciones complejas donde debido a ser instituciones gubernamentales se encuentran divididos en grupos que pugnan por el poder haciéndose daño uno a otros por lo que el clima organizacional que se respira allí, no es de los mejores, es decir, muchas veces quieras o no tienes que pertenecer a un grupo sino eres marginado, por otra parte se exigen muchas cosas como el cumplimiento de los objetivos curriculares pero no se toma en cuenta la infraestructura y/o materiales didácticos que con los que se cuenten se encuentren en buenas condiciones, muchos de ellos no lo están; como por ejemplo los baños y los libros que distribuye el gobierno muchas veces está atrasado en cuanto a los contenidos a desarrollar a comparación de otras instituciones. Esto es debido a que la partida presupuestal asignada a los colegios no cubre los requerimientos del mismo, por lo que los maestros se ven en la necesidad de organizar eventos pro fondos que muchas veces no son bien visto por los padres de familia, pero es la única forma de avanzar y tratar de cumplir al menos con las metas establecidas. (Por ejemplo, las copias para la toma de exámenes o los trabajos manuales, etc.). También debemos hacer principal hincapié en que el profesor pasa la mayor parte del tiempo interactuando con sus alumnos en clase y es como si no viera un avance en su carrera muchas veces no pudiendo aspirar a crecer dentro de su institución debido principalmente a que no existe una línea de carrera dentro del magisterio y a las pugnas de poder anteriormente mencionadas. Cabe señalar que ahora con la carrera pública magisterial se intenta dar esa línea de carrera tan necesaria pero las condiciones que exigen para acceder a ella son bastante altas, no pudiendo ser cubiertas por la mayoría del profesorado nacional. (Ejm: capacitaciones periódicas, cuyo costo debe ser asumido por el propio profesor).

Pero bien todo esto no debe quedar tan solo en palabras si no que lo que buscamos es la afirmación de lo anteriormente mencionado a fin de tener una prueba de que lo que decimos es cierto y que motive a que las autoridades correspondientes se pongan a trabajar en ello y logren proponer adecuadas alternativas que viabilicen y mejoren la situación del maestro en nuestro medio.

1.2. Formulación del Problema

Estos temas son importantes porque su respuesta guía las políticas públicas para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y por ende avanza el país. Saber cuan satisfechos se encuentran con la vida los profesores nos lleva a pensar ¿qué estamos haciendo mal?, ¿qué no nos hemos preocupado en mejorar?, ¿qué debemos hacer para revertir esto y dar una mejor calidad de vida a los ciudadanos y principalmente a los maestros que son la mayor fuerza laboral en nuestro país?. Esto es principalmente importante porque se sabe que toda persona se siente bien si es tratada bien, si consigue sus metas personales, familiares, económicas y profesionales. Entonces es importante también saber reconocer lo importante que es el trabajo en nuestra vida, en este trabajo es en el que pasamos la mayor parte del tiempo diario, incluso más que en nuestras propias casas, entonces es justo poder decir que depende de cuan a gusto nos sintamos en nuestros centros de labores para sentirnos bien y llegar a nuestros hogares de buen ánimo y dispuesto a compartir momentos agradables con nuestros seres queridos. Tomando el concepto de calidad de vida como la percepción del trabajador de su nivel de satisfacción y bienestar alcanzado, diremos entonces que las organizaciones tienen trascendencia significativa como resultado de sus modelos de gestión en la percepción señalada (Gutierrez, 2009). Las organizaciones compuestas en su esencia por los recursos humanos, con metas bien establecida, buscan eficiencia y eficacia en su desempeño; y paralelamente buscan también tener colaboradores comprometidos con la organización y con un alto grado de orgullo personal por lo que hacen (Gutierrez, 2009), esto se complementa sustancialmente con que el colaborador se sienta a gusto en el trabajo y por ende tenga una buena calidad de vida laboral. Por ello hemos elegido a los maestros como población objetivo debido a que son los modelos de nuestros hijos y la mayor fuerza poblacional laboral en nuestro país.

1.2.1. Pregunta General :

¿Qué relación existe entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral que tienen los profesores de instituciones educativas nacionales de Lima metropolitana de la UGEL N°3?

1.2.2. Preguntas Específicas :

1. ¿Cuál es el nivel de Satisfacción con la Vida de los profesores de Instituciones Educativas Nacionales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana?
2. ¿Cuál es el nivel de Calidad de Vida Laboral de los profesores de Instituciones Educativas Nacionales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana?
3. ¿Qué relación existe entre el nivel de relación con sus padres, relación con los hermanos, relación de pareja, relación con sus hijos, su trabajo, su situación económica, su nivel de educación, su religiosidad, su relación con amistades, su estado de salud de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 y su satisfacción con el país y la calidad de vida laboral?
4. ¿Qué relación existe entre las condiciones objetivas y condiciones subjetivas de la Calidad de vida laboral de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 y su Satisfacción con la Vida?
5. ¿Qué relación existe entre las condiciones objetivas de la Calidad de Vida Laboral : medioambiente físico, medioambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medioambiente productivo y medio ambiente profesional de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 con su Satisfacción con la Vida?
6. ¿Qué relación existe entre las condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral : esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo, grupo laboral e institucional e institución y función directiva de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 con la Satisfacción con la Vida?
7. ¿Qué relación existe entre cada uno de los factores de la Satisfacción con la Vida y cada uno de los factores de la Calidad de Vida Laboral de profesores

de Instituciones Educativas Nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3?

8. ¿Qué diferencias existen entre la relación de la Satisfacción con la vida y la Calidad de Vida Laboral en profesores de instituciones Educativas Nacionales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana según género, edad, año de ingreso al magisterio y estado civil?
9. ¿El Cuestionario de Calidad de Vida Laboral creado para la presente investigación es válido y confiable, para medir la Calidad de Vida Laboral?

1.3. Justificación:

La presente investigación es importante porque busca evaluar el nivel de satisfacción con la vida que tienen los profesores y cómo se relaciona con la calidad de vida laboral que poseen. A su vez esto nos dará indicadores para mejorar las políticas en recursos humanos del magisterio que en estos momentos se encuentra tan venido a menos. Como Martha Alles (2005), mencionó “si bien no hay tendencias totalmente nuevas, el mundo va hacia una dirección en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos”. Entonces aquí se responde al ¿qué? De la investigación: debemos conocer nuestra realidad y respondiendo al ¿para qué? para poder intervenir de la mejor manera posible y poder seguir avanzando (esto entendido en nuestro caso como una propuesta para mejorar las políticas en recursos humanos en nuestro país, que afecta principalmente al profesorado de instituciones educativas nacionales). Entonces, es sabido que los maestros son la mayor cantidad de profesionales que tiene el país, así mismo son ellos los encargados de brindar las capacitaciones adecuados a los demás y sirven de modelo para sus estudiantes, sabido esto es importante saber si ellos se sienten a gusto con su calidad de vida laboral y por ende se encuentran satisfechos con la vida, proyectando su sentir hacia sus estudiantes que redundará en una visión más positiva de la vida dándole el empuje que necesitan los estudiantes para seguir avanzando.

Dentro de los aportes que brinda esta investigación tenemos:

1. A nivel Práctico :

Pretende brindar una mirada a las condiciones laborales que hasta estos momentos poseen los profesores de primaria y secundaria de la UGEL N°3 a

lo que nosotros denominamos Calidad de Vida Laboral y el nivel de Satisfacción con la Vida que poseen estos mismos docentes , tanto de manera independiente como de su interacción. Creemos que así contribuiremos a brindar retroalimentación que permitan, de ser necesario, los reajustes pertinentes a fin de mejorar la calidad de vida de los profesores peruanos, principal masa laboral del país.

2. Metodológico:

Se pretende construir una prueba que mida la calidad de vida laboral entendida como las políticas en recursos humanos que posee el Ministerio de Educación con respecto a la Carrera Pública Magisterial, a fin de contar con un instrumento válido y fiable para este propósito.

3. Social:

Esta propuesta no solo beneficia al profesorado de instituciones nacionales y/o estatales y a sus familias, sino será útil a nivel gubernamental a fin de que se realicen las modificaciones necesarias en pos de una buena calidad de vida laboral y en un buen nivel de satisfacción con la vida, tan fuertemente deseada por los profesores en este caso y por todos los peruanos aumentando la calidad de vida en general en nuestro medio.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo General :

Establecer la relación que existe entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima metropolitana.

1.4.2. Objetivos Específicos :

1. Conocer los niveles de Satisfacción con la Vida de los profesores de Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.
2. Conocer los niveles de Calidad de Vida Laboral de los profesores de Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.

3. Conocer la relación que existe entre: la relación con sus padres, relación con los hermanos, relación de pareja, relación con sus hijos, su trabajo, su situación económica, su nivel de educación, su religiosidad, su relación de amistad, su estado de salud y su Calidad de Vida Laboral de profesores de Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.
4. Conocer la relación que existe entre las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral y la Satisfacción con la Vida de profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.
5. Conocer la relación que existe entre las condiciones objetivas de la Calidad de Vida Laboral : medio ambiente físico, medioambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medioambiente productivo y medio ambiente profesional y la Satisfacción con la Vida de profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3
6. Conocer la Relación que existe entre las condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral : esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo, grupo laboral e institucional e institución y función directiva con la Satisfacción con la Vida de profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.
7. Conocer la relación que existe entre cada uno de los factores de la Satisfacción con la Vida y cada uno de los factores de la Calidad de Vida Laboral de profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3
8. Identificar las diferencias que existen entre la relación de Satisfacción con la Vida y la Calidad de Vida Laboral de profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3, según género, edad, año de ingreso al magisterio y estado civil.
9. Elaborar un instrumento válido y fiable para medir la Calidad de Vida Laboral.

1.5. Limitaciones:

- a. Es sabido que cada persona muestra su disconformidad a ser evaluada debido a las posibles repercusiones que puede tener la misma evaluación sobre su

persona principalmente relacionado con su ámbito laboral, por lo que tal vez encontremos dificultades para la recogida de información.

- b. En su sentido estricto los resultados hallados solo pueden circunscribirse a los docentes estatales del ámbito de la UGEL N°3, y a los docentes de UGELES con realidades similares a los de esta UGEL.
- c. También en sentido estricto los resultados son extrapolables a docentes que ejercen la función en el turno diurno.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Investigaciones Internacionales sobre Satisfacción con la vida:

Montoya y Landero (2008) En México, exploran las diferencias entre jóvenes de familias monoparentales y biparentales en relación a la autoestima y satisfacción con la vida. Como instrumentos se utilizaron la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965) y la de Satisfacción con la Vida (Diener y cols. 1985). La muestra contó con 140 estudiantes universitarios, de los cuales 48 vivían en familias monoparentales y 92 en familias biparentales. Los resultados encontrados fueron que los jóvenes que conviven con ambos padres tienen mayor satisfacción con la vida y mayor autoestima. Al parecer el hecho de convivir en una familia biparental permite una mejor autoestima y satisfacción con la vida, reportándose en estos jóvenes mejor calidad de vida. Las personas que evidencias lo anterior poseen una adecuada salud mental y menor estrés, depresión y ansiedad, según refieren Atienza y cols. (2000). Se podría decir en parte que la baja autoestima y satisfacción con la vida de los jóvenes de familias monoparentales puede afectar no solo su autoconcepto y su imagen corporal, sino otras áreas importantes para su desarrollo personal y sus relaciones interpersonales, como amigos, escuela y trabajo, es decir, su bienestar general.

Las relaciones interpersonales con personas significativas ayudan al joven a tener una adecuada autoestima y para el aprecio de sí mismo y de los demás es indispensable tener un autoconcepto positivo (Thomas, 1998).

Martínez, Buelga, y Cava (2007) En España, analizaron la relación entre variables escolares (ajuste social valorado por el profesor y clima social en el aula) e indicadores de ajuste social en adolescentes (autoestima, victimización y satisfacción con la vida). Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Percepción del alumno por el profesor (EA-P), la Escala de Clima Escolar – CES- (Mooos, Mooos y Trickett, 1984; adaptación al castellano de Fernández – Ballesteros y Sierra, 1984), Cuestionario de autoestima global-Rosenberg Self-Esteem Scale, RSS (Rosenberg, 1966). Escala de Victimización en la Escuela (Herrero, Estévez, Musitu, 2006) y la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; adaptación al castellano de Atienza, Ponz, Balaguer y García Merita, 2000). Participaron en el estudio 1319 adolescentes españoles de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 11 y los 18 años. Encontraron que existe una estrecha relación entre el ajuste social del alumno valorado por el profesor, el clima social percibido por el alumno y su grado de victimización. Asimismo estas variables escolares se relacionan también con la autoestima del adolescente. En cuanto a la satisfacción con la vida, la autoestima tiene un efecto positivo en ella y la victimización un efecto negativo.

Peterson (1991) En USA, analiza las posibles implicaciones políticas del grado en que las personas están satisfechas con sus propias vidas. Utilizó la Encuesta Social Global de 1987 de la National Opinion Research Center, realizada en Estados Unidos, proporciona datos para examinar las relaciones entre satisfacción con la vida, por un lado e ideología política alienación política interés político y participación política, por otro. El tamaño de la muestra probabilística nacional es de 1466 personas. Encontró que: 1. La mayoría de las personas de la muestra nacional están satisfechas con sus vidas. 2. Los que están más satisfechos tienden a tener buena salud, a ser más ricos y a ser felices en las diversas facetas de sus vidas. 3. La satisfacción con la vida parece que tiene un efecto independiente en diversas conductas y orientaciones políticas, de tal modo

que las personas más felices son algo más conservadoras, menos alienadas, más politizadas y políticamente más activas.

2.1.2. Investigaciones Internacionales sobre Calidad de Vida laboral:

Arias y Gonzales (2008) En México, analizan el agotamiento profesional (Bournout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado. Los instrumentos utilizados fueron: El inventario de Burnout (MBI Educators Survey), diseñado por Maslach, Jackson y Leiter (1996) para personal docente y El Q-LABORS (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002), Escalas diseñada para evaluar calidad de vida de los médicos, con breves modificaciones para adaptarlos a profesionales de educación. Los participantes fueron 374 trabajadores de 21 escuelas del Estado de Morelos de los cuales 192 eran personal de instituciones públicas y 182 de privadas. En cuanto a los hallazgos encontrados revelaron que los trabajadores de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro en su trabajo y por el contrario de los que laboran en instituciones privadas señalan niveles mayores de satisfacción con su superior inmediato, con los compañeros y con el horario de trabajo, así como menos problemas de salud. Con respecto al personal que informó contar únicamente con un empleo, se encontraron diferencias significativas con desgaste emocional, despersonalización, estrés y búsqueda de otro empleo, es decir trabajar en una sola institución conduce a un mayor desgaste emocional y físico, una actitud negativa y deshumanizada hacia los demás, más estrés, así como a la intención de buscar otro empleo. En relación a los trabajadores que tienen más de un trabajo, manifiestan mayor compromiso hacia la organización y niveles más altos de satisfacción con el trabajo, con los compañeros y reportan menos deterioro de su salud.

García, Guevara y Mella (2007) En República Dominicana, investigan la percepción de la Calidad de Vida Laboral de Teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en dicho país. Se construyó un instrumento para medir la calidad de vida laboral del teletrabajador, tomando como referencia el QWL (Quality of Worklife), del cual se tomaron 27 preguntas (con mayor consistencia interna), fueron traducidas e

integradas al cuestionario final de 50 preguntas. La muestra constó de jóvenes de 18 y 27 años de edad, se distribuyeron de manera equitativa entre hombres y mujeres, un 64.7% son solteros, un 58.8% no tienen hijos, un 38.3% tiene por lo menos un hijo y la mayoría son de nacionalidad dominicana. En cuanto a los 9 componentes que conforman la Calidad de vida, los resultados arrojan que perciben un nivel pobre, solamente el componente de Acoso Laboral, lo que representa algo muy positivo para el entorno de trabajo de los teletrabajadores, ya que denota un índice muy bajo o casi nulo de acoso laboral. Los componentes que resultaron en un nivel bueno fueron Suficiencia en las Retribuciones y Equilibrio entre Vida y Trabajo, lo que indica una percepción en un rango promedio con respecto a las oportunidades de promoción, la equidad interna y externa de sus salarios y el balance entre familia-labor, lo que les permite la posibilidad de que asuntos urgentes y requerimientos de trabajo puedan en algún momento tomar tiempo de la familia y el ocio, desencadenando en cierto nivel de estrés. Hubo cinco componentes que resultaron en niveles por debajo del promedio y son: Integración Social, Condiciones de Seguridad y Bienestar, Desarrollo de Capacidades Humanas, Trabajo en Equipo y Ergonomía, lo que incluye regularmente hacer tareas repetitivas, movimientos forzados o posiciones incómodas en las organizaciones que laboran. El componente percibido por los participantes con el menor puntaje fue el referido al Soporte e información disponible, lo cual indica que los teletrabajadores perciben que su Calidad de Vida Laboral, está siendo debilitada por la falta de personal de apoyo, tanto técnico como de mantenimiento para realizar de manera ordenada el trabajo.

Salas y Glickman (1990) La experiencia peruana. Generación de tecnologías administrativas, es decir, innovaciones basadas en conocimiento, utilizadas para organizar, contratar, dirigir y controlar el comportamiento y la efectividad del personal de una organización. Estas mejoras son muchas veces traídas de USA, para mejorar la calidad de vida y para el progreso socio-económico de las naciones latinoamericanas. El sistema socio-técnico incluye dos conceptos fundamentales. El primero incluye lograr la optimización conjunta del sistema social (compuesto por los recursos humanos de la organización) y del sistema técnico (compuesto por los medios, las técnicas, tecnologías y el equipo utilizado

para la ejecución de labores) las cuales mantienen una influencia recíproca y funcional en las organizaciones. Esta investigación hecha en el Perú, buscaba determinar la posible contribución del análisis de sistemas socio-técnicos como base para entender y mejorar la calidad de vida laboral en Latinoamérica cuando se adopta tecnologías administrativas. Se usó una encuesta de Diagnóstico del Trabajo desarrollado por Hackman y Oldham (1974). Resultados en el Perú, las organizaciones deben facilitar la cohesión gerencial y organizacional para aumentar el grado de implementación de tecnologías administrativas. Demostraron que el estilo de gerencia (conceptualizadas como la calidad, recursos y habilidades) son factores limitantes. Las investigaciones futuras deben: a. Desarrollar y refinar la teoría de sistemas socio-técnicos incluyendo variables relevantes a la psicología del trabajo latinoamericano. b. Establecer empíricamente los factores específicos que afectan la calidad de vida laboral en Latinoamérica. Y c. Desarrollar intervenciones oriundas organizacionales para mejorar la calidad de vida latinoamericana.

2.1.3. Investigaciones Nacionales sobre Satisfacción con la Vida:

Mikkensen (2009) En la PUCP de Perú. Trata de establecer la relación entre la satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento. Empleo la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) (Pavot & Diener 1993), la escala fue construida por Diener et. al. (1985), con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción global en las personas. Se aplicó a una muestra de 362 adolescentes universitarios, de ambos sexos, de Lima entre 16 y 22 años. En cuanto a sus resultados, ella encontró en relación a la satisfacción con la vida, que los estudiantes reportaron un nivel promedio de satisfacción con la vida, 60% de la muestra se percibe satisfechos y muy satisfechos con sus vidas y sólo un 19.9% se ubican en la categoría de insatisfechos y muy insatisfechos. Mientras que en cuanto a la satisfacción en áreas específicas y su relación con la satisfacción global, encontró que el factor económico se encuentra en primer lugar, seguido del factor académico y luego el familiar. Aparentemente la situación económica más que la académica o familiar sería más significativa en la evaluación que realizan los jóvenes de sus propias vidas. Estudiantes pertenecientes al nivel socioeconómico alto reportan sentirse más satisfechos con sus vidas, con la

relación amical, con la relación de pareja y con su situación económica. En cuanto al afrontamiento hubo un mayor empleo del estilo, resolver el problema y referencia a los otros y se encontraron diferencias significativas según el género de los participantes.

Lazarte (2009) En la PUCP del Perú. Intenta describir la satisfacción con la vida y las metas a futuro así como la relación entre ambos. El instrumento utilizado fue la escala de satisfacción con la vida (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985). La muestra fue un grupo de 19 jóvenes que realizaban trabajo voluntario en la comunidad y 17 no voluntarios entre 19 y 26 años de edad. Se trata de un estudio descriptivo con elementos correlacionales y con un diseño experimental de tipo transversal. Los resultados encontrados muestran que en general, los jóvenes se encuentran ligeramente satisfechos con sus vidas, con una mayor satisfacción en los jóvenes voluntarios. En ambos grupos las metas están orientadas principalmente hacia el contacto interpersonal el sí mismo y el desarrollo de autorrealización. La principal diferencia estadísticamente significativa encontrada fue que en el grupo de voluntarios, las metas además están orientadas hacia el contacto altruista y el beneficio de otros. También identificaron metas orientadas al éxito del programa en el que participan.

Alcocer (2009) En la PUCP del Perú. Explora la relación de satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en la calidad del servicio. Además se profundiza en las relaciones existentes entre la calidad del servicio y otras variables pertinentes al comportamiento de la organización como la personalidad, la edad y el tiempo en la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la Escala Emica de Satisfacción Laboral, la Escala de satisfacción con la vida de Yamamoto y Feijoo 2007, cuenta con alta validez y está adaptada para la población peruana urbana y la Escala de personalidad Big 5-40 Pair (Goldber 1983, versión traducida por Calderón 2003). La muestra estuvo conformada por trabajadores de un hotel de 3 estrellas de Lima metropolitana. Los resultados apoyan la hipótesis de la satisfacción con la vida está más vinculada a la calidad del servicio en comparación a la satisfacción laboral. También encuentra dos correlaciones directas significativas entre personalidad y satisfacción con la vida, estas son, una entre la estabilidad y el índice de armonía y paz interior y la otra entre el

rasgo agradabilidad y el índice de justicia. Finalmente cabe resaltar que la edad es un elemento importante en la experimentación de satisfacción laboral.

Del Risco (2007) En la PUCP del Perú. Analiza la relación entre la satisfacción y el soporte social, utilizando el inventario de entrevistas del soporte social de Arizona, la escala de satisfacción con la vida y un cuestionario de satisfacción por áreas (ASSIS), a un grupo de 43 adultos mayores cuyas edades fluctúan entre los 65 y 83 años de ambos sexos, de nivel socioeconómico medio alto y bajo que participan regularmente en un programa de actividades llevado a cabo por el municipio de distrito de nivel socioeconómico medio de la ciudad de Lima. Los resultados encontrados nos dicen que el grado de satisfacción con respecto al soporte recibido corresponde a los niveles superiores, es decir, entre satisfecho y muy satisfecho, lo que indica que el soporte fue de calidad, cumpliendo con las necesidades y expectativas de los participantes. El índice de satisfacción con la vida se encuentra a nivel promedio, lo cual quiere decir que los participantes se encuentran en general satisfechos con sus vidas. En cuanto a la satisfacción por áreas se encontró que en promedio los participantes se sienten satisfechos en casi todas las áreas salvo en la que corresponde a la situación económica, cuyo índice se encuentra en los niveles de indiferencia. Por el contrario el índice más alto corresponde al área amical, en donde la mayor parte de la muestra se encuentra entre los niveles de satisfecho y muy satisfecho.

Tarazona (2005) En Perú, explora las diferencias en los niveles de autoestima, satisfacción con la vida y condiciones de habitabilidad en adolescentes estudiantes de quinto año de educación secundaria con base en un diseño factorial según género y pobreza. La pobreza se evaluó mediante el tipo de colegio, considerando que el distrito seleccionado muestra grandes brechas económicas entre pobladores pobres y no pobres. Se empleó un cuestionario de autorreporte voluntario y anónimo. Los resultados muestran que: 1. Respecto a la autoestima, las mujeres de escuela pública tuvieron el menor nivel, los varones de colegio privado, el mayor nivel, finalmente los varones de escuela pública y las mujeres de escuela pública tuvieron un similar nivel bajo, finalmente, 3. Las condiciones de habitabilidad fueron mejores en estudiantes de escuela privada

y peores en escuela pública, este hallazgo refuerza el uso del tipo de colegio como indicador de pobreza.

Ly (2004) En la PUCP del Perú. Intenta identificar las principales atribuciones causales del nivel de satisfacción con la vida en un grupo de adultos medios de Lima. Los instrumentos utilizados fueron una Escala de Satisfacción con la vida modificada, versión modificada de la Escala de Satisfacción con la vida desarrollado por Diener et. al. 1985, un cuestionario de satisfacción por áreas elaborado para la ocasión. La muestra fue de 80 personas adultos medio (entre 40 y 60 años de edad, con una media de 51), residentes de Lima desde hace más o menos 20 años, de ambos sexos. Los resultados arrojaron que lo que significaba satisfacción para los participantes eran cuatro categorías que corresponden a diferentes concepciones de satisfacción : a. realización personal (que se refiere al cumplimiento de metas e ideas personales e implica la idea de progreso personal), b. integración de experiencias(hace alusión a la aceptación de las experiencias vividas a lo largo del ciclo vital, enmarcadas dentro de un sentido de vida), c. estabilidad emocional (se refiere a llevar una vida relativamente libre de conflictos psicológicos y con tendencia a experimentar emociones positivas) y d. satisfacción interpersonal (donde se enfatiza las relaciones positivas del individuo con otras personas significativas, como lo pueden ser la familia o la comunidad. Con respecto al trabajo se encuentra que la satisfacción se encuentra en el desarrollo personal, que se entiende como el cumplimiento de metas personales que se alcanzan a través de logros en la actividad laboral. También está la satisfacción de necesidades económicas producto del trabajo referido a la relación entre gastos e ingresos percibidos. Por otro lado, las categorías exactamente opuestas son consideradas como causas de insatisfacción en la vida. La insatisfacción de necesidades alude a la imposibilidad de generar mayores ingresos monetarios (que impide satisfacer las necesidades de índole económica), mientras que la limitación del desarrollo personal se presentará cuando el trabajo no permite la consecución de metas personales, conllevando a un situación de frustración.

Martínez (2004) En la PUCP del Perú. Aborda los constructos de Perspectiva Temporal Futura, en sus diferentes dimensiones (metas, ubicación temporal de

las metas y actitudes temporales) y de satisfacción con la vida, desde la adolescencia en adelante. Los instrumentos utilizados fueron el Método de inducción Motivacional (MIM), la Escala de Actitudes Temporales (TAS) de Nuttin (1985) y la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS) de Pavot y Diener (1993). La muestra fue de 570 personas de ambos sexos entre los 16 y 65 años, de dos niveles socioeconómicos de Lima, Perú. Con respecto a los resultados obtiene que al análisis de la perspectiva temporal futura supone dos aspectos: las metas u objetos motivacionales y la extensión de las metas o su ubicación temporal. Con respecto a las metas del grupo total se observan que con mayor frecuencia se presentan las relacionadas al contacto interpersonal, sí mismo y autorrealización. En cuanto a satisfacción se encuentra que el grupo un 61.2% se encuentra entre satisfecho y muy satisfecho con su vida, sin embargo se observa que los adultos tardíos son los más satisfechos mientras que los adolescentes son los menos satisfechos. Además encuentra correlaciones negativas entre satisfacción y metas sobre sí mismo, y otra positiva entre satisfacción y contacto interpersonal. También aparece una correlación pequeña y negativa entre satisfacción y metas ubicadas en el pasado. Identifica tres grupos claramente definidos. Los menos positivos frente a la vida (o más realistas) con relación a los grupos de edad son predominantemente los adultos tardíos, los más positivos frente a la vida y más interesados en el contacto interpersonal son predominantemente los adultos medios y el grupo de nivel socioeconómico alto, y los más centrados en el futuro, con mayores necesidades de autorrealización, se localizan esencialmente en los grupos de adolescentes y adultos jóvenes, así como en los participantes de nivel socioeconómico bajo.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1. Satisfacción con la vida como componente del bienestar:

El bienestar es un componente de la salud (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2003), se expresa en conductas favorables al mantenimiento de la salud física y mental, e influye a través de vías psicofisiológicas en el funcionamiento de los sistemas y órganos. En cambio, el bienestar subjetivo es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las áreas de la actividad humana. (Taylor, 1991; Ly 2004). Se entiende entonces que la satisfacción con la

vida es el elemento cognitivo del constructo “bienestar subjetivo” y se define como el sentimiento de bienestar en relación consigo mismo en la propia vida, diferenciándose de la aprobación-desaprobación o del grado de satisfacción con las condiciones objetivas de vida: es básicamente una estimación subjetiva (Undurraga y Avendaño, 1998; Ly 2004). De otra manera, aunque coincidiendo en su naturaleza, el bienestar subjetivo es concebido como una evaluación global que la persona hace sobre su vida (Atienza, Pons, Balaguer y García – Merita, 2000; Ly 2004).

Al hablar de bienestar humano, se incluyen en ese término indicadores objetivos y subjetivos. Desde el punto de vista objetivo, colinda con categorías de corte sociológico, como condiciones de vida, modo de vida, desarrollo económico y nivel de vida. El bienestar, desde el punto de vista subjetivo incluye la vivencia subjetiva, individual, no sólo de “estar” bien (que sería lo objetivo), sino de “sentirse” bien (que sería lo subjetivo).

Diener y Suh (2000; Ly 2004) brindan una concepción más integradora del bienestar subjetivo al considerarlo como la evaluación que hacen las personas de su vida, la que implica juicios cognitivos y reacciones afectivas (estados de ánimo y emociones), donde lo afectivo y los cognitivo se encuentran en estrecha relación. Plantean los siguientes componentes del bienestar subjetivo: afectividad placentera, afectividad displacentera reducida y satisfacción con la vida en diferentes áreas de la vida, como por ejemplo el trabajo y la recreación. Así, los individuos que están satisfechos con su vida tienen un buen ajuste y están libres de psicopatología.

Diener (1984), Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) y Argule (1987), mencionado por Ly, 2004; refieren así mismo que la investigación sobre el bienestar psicológico se ha diferenciado entre la dimensión afectiva y la cognitiva. La dimensión afectiva se relaciona con los sentimientos (feliz, preocupado, aburrido), mientras que la dimensión cognitiva lo hace con los juicios evaluativos de la satisfacción por la vida en su conjunto. Así pues, la satisfacción global por la vida se refiere a una evaluación general sobre la calidad de vida de una persona que se sitúa por encima de las evaluaciones de ámbitos específicos (familia, amigos, escuela, uno mismo).

Es por ello que para analizar la satisfacción con la vida es necesario remitirse al término “bienestar” que lleva implícitamente a la experiencia personal; por tanto, discurrir sobre el bienestar subjetivo puede considerarse una redundancia ya que existe una íntima relación de lo afectivo y lo cognitivo. Por ende, el bienestar es definido por Victoria González (2000; Ly 2004) como la valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su vida y en los que predominan los estados de ánimo positivos.

El bienestar se relaciona regularmente con la felicidad y la satisfacción con la vida; es una experiencia humana vinculada al presente, pero también con proyección al futuro. Es en este sentido que el bienestar surge del balance entre las expectativas (proyección de futuro) y los logros (valoración del presente); por ello, las áreas de mayor interés para el sujeto en cuanto a su bienestar son el trabajo, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales, las relaciones sexuales y afectivas con la pareja y la relación con la familia.

La indagación sobre el constructo de bienestar subjetivo ha experimentado un fuerte incremento en los pasados años (Diener, 1984, Diener y Larsen 1993; Mikkelsen 2009). En tal constructo se han identificado dos componentes de afectos positivos y afectos negativos (Lucas, Diener y Suh, 1996; Sandin, 1999; Mikkelsen 2009), y un componente cognitivo, al cual se le ha denominado “satisfacción con la vida”, ya abordado anteriormente por Andrews y Withey (1976; Mikkelsen 2009). En cuanto al componente cognitivo del bienestar subjetivo, la satisfacción con la vida se refiere al proceso mediante el cual las personas evalúan la calidad de sus vidas de acuerdo a su propio criterio y de manera global (Pavot y Diener, 1993; Mikkelsen 2009). Los diferentes componentes del bienestar subjetivo reflejan las evaluaciones que las personas hacen de sus vidas y constituyen una medida de la calidad de vida de individuos y sociedades; ellos son el efecto positivo, el efecto negativo y la satisfacción vital, los cuales poseen evidentemente aspectos comunes, pero mantienen cierto grado de independencia entre sí, por lo que se suelen estudiar independientemente

2.2.2. El bienestar como forma de evaluar la calidad de vida de las sociedades :

Diener (1984) mencionado por Ly 2004; sugiere que el bienestar subjetivo es una de las tres formas de evaluar la calidad de vida de las sociedades, junto con ciertos indicadores económicos y sociales, Cómo se siente la gente y qué piensa de su vida es esencial para entender el bienestar, entonces cuando la persona se siente bien o feliz es porque está satisfecha y tiene un adecuada representación de sí misma; por lo común, las personas que tienen un autoestima alta sentirán la confianza de llevar a cabo sus proyectos actuales y de tener un buen futuro.

El sentimiento de capacidad personal alude a las expectativas que tiene una persona de ser capaz o de hacer de manera exitosa lo que tiene que hacer, esto es, de su autoeficacia. En el caso de los profesores de llevar a cabo a cabalidad su trabajo.

La satisfacción con la vida surge de las relaciones del individuo con su entorno familiar y social, en donde se incluyen las condiciones de vida materiales y sociales, que ofrecen al hombre determinadas oportunidades para su realización personal; de esta manera, el sujeto obtiene calidad de vida. La calidad de vida es considerada como un concepto multidimensional; se define como la percepción individual de bienestar que se origina de la satisfacción en áreas de la vida que son importantes para la persona y se utiliza como una aproximación al bienestar psicológico.

2.2.3. Orígenes y desarrollo de la Calidad de Vida Laboral (CVL):

La preocupación por la CVL cobra un especial interés en la década de los años 70 en los E.E.U.U. donde alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del “Movimiento de CVL”. Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los E.E.U.U. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional, para recibir los influjos del enfoque

Sociotécnico de la Democracia Industrial. Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los E.E.U.U fiel a sus orígenes mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL (Watson, 1973; Davis y Cherns, 1975, Suttler, 1977, Nadler y Lawler, 1983m Delamotte y Takezawa, 1984, entre otros; Casas et. al 2002).

2.2.4. Principales perspectivas teóricas de la Calidad de Vida Laboral (CVL):

El estudio de la calidad laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno del trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978m Elizur y Shye, 1990; Gonzales et al 1996; Casas et. al. 2002). Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral.

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización.

En definitiva, ambos enfoques pese a compartir la meta común de mejorar la calidad de vida laboral discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La perspectiva denominada CVL, psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiéndose los intereses

individuales a los de la organización. Sin embargo, perspectiva de la Calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades de demandas de cada trabajador.

2.2.5. Delimitación conceptual de la Calidad de Vida Laboral (CVL) :

La CVL es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo, También difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse; y por supuesto convertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en aras de mejorar la calidad de vida del mismo.

Son éstos algunos de los factores que dificultan el consenso acerca de su alcance y significado llegando incluso en ocasiones a hacerse un uso gratuito del término cayendo de este modo en el vacío conceptual, en procedimientos metodológicos inadecuados, en análisis parciales y/o sesgados. En definitiva, todo ello genera una falta de sistematización de este campo de estudio que dificulta sobremanera un abordaje serio y riguroso del concepto.

Desde la aparición del concepto a mediados de la década de los años 70 hasta la actualidad han proliferado estudios y publicaciones centrados en la búsqueda de las múltiples dimensiones y procesos de la calidad de vida laboral que facilitasen la definición del término. La mayoría de estos trabajos se caracterizan por ser más bien de tipo descriptivo que explicativo, ya que establecen un conjunto de aspectos laborales que se identifican con la calidad de vida en el trabajo, generando una amplia variedad de dimensiones que inciden en la vida laboral. Sin embargo, los principales inconvenientes que presenta esta abundancia de trabajos empíricos y de definiciones es el tratamiento homogenizante que suelen hacer del constructo y la falta de criterios comunes para delimitarlo. En líneas generales este tratamiento unívoco y reductor al que nos referimos del entorno de trabajo, o, por el contrario, en el carácter subjetivo de la calidad de vida laboral a través de la valoración del propio trabajador. La consecuencia de esta doble vía impide

la reconciliación, y más aún, la integración de ambas posturas, se materializa en diles clásicos del tipo: condiciones objetivas/condiciones subjetividad del entorno de trabajo: trabajador / organización; CVL psicológica / CV del medio laboral. Expliquemos concretamente a qué hacen alusión cada uno de ellos.

1. Lo objetivo y lo subjetivo del entorno de trabajo: la Calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc. La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción sociocognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones y modos de interacción que establecen los individuos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados....) dentro de esa realidad laboral construida con el propósito de mejorarla (promoción de la calidad de vida laboral)
2. Trabajador / organización: el estudio de la vida laboral en una organización llevado a cabo desde un punto de vista del trabajador, supone realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos en que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo. Un análisis más global de la vida en el trabajo, como veremos más adelante, requiere tomar como foco de estudio a la organización en todos sus niveles como sistema abierto y dinámico, y al conjunto de subsistemas que la integran. El punto de análisis condicionará el alcance del estudio de CVL y los indicadores necesarios para evaluarla.
3. CVL psicológica/CV del entorno de trabajo: las características personales y los recursos cognitivos con lo que cuenta cada individuo condicionan las actitudes, comportamientos y los modos de percibir, valorar e interpretar las distintas facetas de su entorno de trabajo. Cómo experimenta cada trabajador su ambiente de trabajo determina la CVL y es esta valoración subjetiva o individual lo que denominamos CVL psicológica. La dimensión objetiva de la vida laboral correspondería a aquellas condiciones físicas, objetivas o

intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

Las definiciones más clásicas correspondientes a los inicios del Movimiento de CVL muestran una concepción de la CVL amplia y genérica basada en la valoración del individuo con relación a su medio de trabajo, predominando términos como satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo, proceso de humanización, necesidades personales o vida privada (Walton, 1973; Katzell et al., 1975 y Suttle, 1977; Casas et. al. 2002). Una década más tarde, la CVL empieza a tratarse desde el punto de vista de la organización haciendo alusión al conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, y dan lugar a un nuevo vocabulario: eficacia organizacional, participación, solución de problemas y toma de decisiones, bienestar del trabajador, estrategias para incrementar los niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relacionales del trabajo (Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984, Turcotte, 1986, Sun, 1988; Fernandez y Gimenez, 199; Robins, 1989; Salas y Glickman 1999; Casas et. al. 2002).

Las definiciones más recientes (desde los años 90 hasta la actualidad) se caracterizan por la identificación de la CVL con la satisfacción en el trabajo le genera al trabajador, manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo (Heskett, 1994; Fernández Ríos, 1999; Garcia et. al. 2007), y por otra parte las que, influidas por las nuevas formas de gestionar los recursos humanos, conceden un papel destacado a las organizaciones para determinar la CVL (Munduate, 1993; De la Poza, 1998; Lau, 2000; García et al. 2007).

En líneas generales, podemos clasificar el repertorio de definiciones presentadas en dos grandes bloques dependiendo de la valoración objetiva o subjetiva de la CVL. Para aquellos autores que conciben la calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista del trabajador destacan variables como las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos. El segundo grupo de definiciones que toman como foco de análisis de organización aluden a la participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y estratégicos de la organización.

A todo este conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones, como acabamos de ver, se le viene denominando CVL: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador, estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial/productivo.

Además es necesario agregar: las relacionadas con la seguridad y la estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales, el reconocimiento profesional y personal de los trabajadores, los canales de comunicación y retroalimentación, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, el desarrollo de carreras profesionales, los programas de formación continua, el trabajo en equipo, la cultura e imagen corporativa, entre otros. Este conjunto integrado e integrador de dimensiones constituyen un paso imprescindible para demarcar los límites conceptuales y teóricos del término, para abordar el estudio de la vida en el trabajo en toda su amplitud y complejidad, y para implementar programas y estrategias de mejora de la calidad de vida en el trabajo. Dicho en otras palabras, el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

2.2.6. Las dimensiones de la Calidad de Vida laboral :

La calidad de vida laboral se nos presenta, pues como un constructo árido de definir y de operacionalizar por su complejidad y riqueza de dimensiones que

traspasa los límites del contexto laboral, en general, y del organizacional en particular.

La descripción de la naturaleza multidimensional de la CVL ha sido uno de los temas de estudio más recurrentes sobre el que se ha venido investigando desde el ámbito académico y científico. El interés por delimitar de forma operativa el significado de la CVL ha generado un abundante repertorio de estudios e investigaciones cuyo cometido ha sido el de tratar de identificar las posibles variables que afectarían a la vida en el trabajo. En líneas generales, tres son las características que definen dicho estudios:

- Los límites para marcar el espacio del constructo y establecer sus dimensiones proceden de fuentes teóricas y empíricas, las fuentes teóricas señalan aquellas dimensiones de la CVL que, según la literatura especializada, con más frecuencia han sido motivo de estudio por parte de investigadores y profesionales del campo. Las empíricas se caracterizan por la especificidad tanto de las variables a evaluar como de los colectivos de trabajadores y de los contextos laborales en los que se realiza la investigación. No hay que olvidar además las dificultades que estos estudios tienen para ser refutados por otros investigadores y profesionales de campo, debido a la diversidad de metodologías, la falta de rigor de los métodos de evaluación y el establecimiento de criterios e indicadores difusos para llevar a cabo el análisis de la CVL.
- La mayoría de estudios se decantan por mostrar la relevancia que poseen las variables contextuales del entorno de trabajo sobre la CVL, mientras que para otros son las características personales de los individuos las que condicionan su CVL debido a que les hacen más vulnerables ante ciertas condiciones de trabajo.
- Relacionado con los puntos anteriores, la carencia de integración entre los aspectos individuales (trabajador) y los aspectos contextuales (medio laboral), impiden desplegar la visión de conjunto y dificultan asimismo profundizar en la riqueza de matices y significados de la vida laboral.

La revisión y el análisis de los trabajos e investigaciones que hemos llevado a cabo nos han permitido elaborar un listado de indicadores más frecuentes a través de los cuales evaluar la CVL. Los presentamos a continuación clasificados en

categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral.

2.2.6.1. Indicadores Individuales:

Bajo la categoría indicadores individuales se recogen aquellos trabajos interesados en la evaluación de la CVL percibida por el trabajador, es decir, cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través de variables del tipo: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty et al., 1991; Norman et al., 1995; Watson, 1993; Reimel, 1994; Diego et al., 2001; entre otros; Garcia et. al. 2007).

2.2.6.2. Indicadores del Medio Ambiente de Trabajo

Otros estudios se han centrado en las condiciones y el medio ambiente de trabajo teniendo en cuenta variables tales como : seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery, 1976; Diaz et al., 1993; Prieto, 1994; Hill et al., 1998; entre otros; Casas et. al. 2002); diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas confort, etc. (Ondrack et Evans, 1987; Grupta et al., 1993; Ripoll et al., 1993; por ejemplo; Casas et. al. 2002).

2.2.6.3. Indicadores de la Organización

En cuanto a la categoría denominada organización, los trabajos evalúan distintos aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales, por ejemplo: organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks, 1986; Barnett y Gareis, 2000; Casas et. al. 2002); estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacionales, participación y toma de decisiones (Schein, 1986; Sánchez, 1993; Beckett, 1998; Fernández-Ríos et al., 2001; Casas et. al. 2002); Petterson, y Slocum, 1989; Gallego et al., 1993; Langarica, 1995; Sánchez, 2000; Casas et. al. 2002), trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987; Zink y Ackermann, 1990; Gracia, F.J. et al., 2000; Casas et. al. 2002); entre otros.

2.2.6.4. Indicadores del Entorno Socio - Laboral

La última de las categorías agrupa aquellos indicadores más globales referidos a factores económicos políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tiene que ver con el entorno socio-laboral. Variables del tipo: calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory, 1978; Casas, 1999; Bennett y Lehman, 2000; Casas et. al. 2002); condiciones de vida prejubilación, estilo de vida estatus socioeconómicos (Eden et al., 1999; Requena, 2000; Casa et. al. 2002); factores socio-económicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad (Maccoby, 1984; Elizur y Shye, 1991; Fields y Thacker, 1992; Botalla y Blanch, 1993; Casas et. al. 2002), entre otros.

2.2.7. Aproximación metodológica a la evaluación de la Calidad de Vida Laboral (CVL) :

No existe un único método para evaluar la CVL, apostar por el pluralismo metodológico y la combinación inexcusable de varios niveles y focos de análisis permitirán valorar de forma sistemática e integrada todas aquellas facetas que componen la vida en el trabajo. Los métodos objetivos tratan de hacer una valoración objetiva de la CVL recogiendo información de tipo cuantitativo tomado variables procedentes de las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo (seguridad, higiene ambiental, iluminación, nivel de ruido...), de la organización (horarios, salario, formación...) y de los trabajadores (rendimiento, carga física, fatiga...). Los métodos subjetivos (Ruiz e Ispizua, 1989; Castillo y Prieto, 1990; Clemente, 1992; Delgado y Gutierrez, 1994; Rodriguez y Delgado, 1999; Casas et. al. 2002) evalúan la CVL percibida basándose en los datos cualitativos obtenidos de las opiniones y juicios que los trabajadores emiten acerca de su entorno de trabajo, tomando para ello variables individuales (satisfacción, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo).

Entre las herramientas e instrumentos de evaluaciones basados en medidas objetivas los más utilizados son: los repertorios de evaluación, los listados, los perfiles y los check-list. En cuanto a las técnicas de corte subjetivo que facilitan medidas cualitativas destacamos: la observación, la entrevista, las encuestas y las

macro-encuestas, el grupo de discusión, el cuestionario y las escalas de satisfacción laboral.

Las macroencuestas y las encuestas son quizá las técnicas más habituales de evaluación, por este motivo nos detendremos en ellas para comentar sus principales ventajas e inconvenientes (Castillo y Prieto, 1990; Casas et. al. 2002). Las primeras tienen la finalidad de llevar a cabo análisis de las condiciones de trabajo y de la CVL a nivel estructural, es decir, por colectivos de trabajadores, ocupaciones, sectores u organizaciones, mientras que las encuestas tienen un nivel de generalidad más restringida, utilizándose para contextos laborales y grupos de trabajadores particulares. Conviene señalar que apenas se han elaborado encuestas que ciertamente midan la CVL, sino más bien aspectos del trabajo concreto que evidentemente la determinan. Destacamos a nivel europeo la III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2000), elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EFILWC), de cuyos resultados acerca del estado de las condiciones de trabajo se deduce la calidad de vida laboral de los trabajadores europeos, mencionado por Casa et. al. 2002.

Este tipo de instrumentos tienen la ventaja de facilitar información sobre la vida laboral simultáneamente en diferentes situaciones laborales y en determinados momentos; su aplicación es rápida y masiva; además de permitir un seguimiento y análisis comparativo de los resultados, sirve también como diagnóstico general para rastrear la calidad de vida en el trabajo.

Los inconvenientes se hallan en el grado de generalidad de foco y niveles de análisis, en la validación de las medidas recogidas, en las condiciones de aplicación de la escala, en la definición de los indicadores, en las características de los participantes y en el objetivo de evaluación.

- Por lo que atañe a la generalidad del foco y niveles de análisis, las encuestas exploran la CVL a niveles demasiado amplios, debido a que el conjunto de ítems que las componen es aplicable a cualquier tipo de organización, trabajador, ocupación o sector. La falta de niveles y enfoques de análisis más precisos dificulta no solamente el conocimiento de realidades laborales concretas (trabajos estables, seguros y saludables, con oportunidades de desarrollo personal y profesional ofrecen mayor calidad de vida, a diferencia

de los trabajos precarios caracterizados por la subcontratación, la temporalidad y la incertidumbre, que condenan a los individuos a la alienación y a la exclusión social; ver Agulló, 2001; Beck, 2000; Casas et. al. 2002), sino también el desarrollo de estrategias de intervención específicas sobre diversas áreas (diseño ergonómico de los puestos de trabajo, desarrollo de planes de formación, sistemas directivos más flexibles y participativos, nuevos procedimientos para reducir personal, creación de equipos de trabajo, diseño de planes de comunicación internos, prevención de los riesgos derivados del trabajo, etc.).

- En cuanto a la objetividad de las evaluaciones, no siempre queda garantizada ni lograda, al basarse en apreciaciones individuales miden la dimensión subjetiva de la CVL, en otros términos la CVL percibida por el individuo.
- La imprecisión de las variables y de los indicadores establecidos como medida de calidad de vida laboral (Parra, 1993; Casas et. al. 2002) produce un sesgo en las medidas debido a que los criterios de valoración y las unidades de medida son ambiguos y difusos.
- Resulta prácticamente imposible obtener respuestas estandarizadas dada la variabilidad individual, las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo la evaluación (deseabilidad social, presiones de grupo y de la empresa, ignorancia, conformismo...) y la participación voluntaria de los trabajadores. Por este motivo, existe un mayor riesgo de sesgo en los resultados y en la variabilidad de los mismos, porque dependerán de quienes sean las personas y los colectivos que respondan a las preguntas (características personales, puesto de trabajo, condiciones laborales, situación vital...)
- La falta de rigor en la medición de la CVL hace que, en muchas ocasiones, el empeño por evaluarla sea más una pretensión que una realidad porque habitualmente se recurre a “tomar la parte por el todo”, es decir, a identificar CVL con algún indicador de medida de ella. El caso más común consiste en tomar como indicador de calidad de vida laboral el grado de satisfacción con el trabajo, considerando ambos términos sinónimos, despertando así las dudas acerca del objeto de medida (por ejemplo, el sentirse satisfecho con las condiciones de trabajo significa evaluar el conjunto de actitudes que desarrolla el individuo hacia su trabajo, sin embargo, la calidad de vida laboral viene

determinada además por otros aspectos tales como : el ambiente físico y social de trabajo, las posibilidades de participación en la organización, el rendimiento y desempeño laboral, la vinculación entre la vida laboral y personal...por citar algunos).

La escasa o nula especificidad de los instrumentos de evaluación dificulta el estudio y conocimiento de la riqueza de matices que definen la vida en el trabajo, así como sus influencias sobre otros ámbitos más o menos próximos de la vida de los individuos (familia, amigos, ocio, etc.). Las secuencias de ello se traducen en problemas metodológicos y en la confusión de la medida entre constructos asociados a la CVL.

Apostar por la pluralidad metodológica y la integración de métodos desde perspectiva dialéctica (Castillo y Prieto, 1990; Parra, 1993; Agulló, 1998; Casas et. al. 2002) propicia el desarrollo de nuevas vías de investigación y el diseño de instrumentos adaptados a la enorme variedad de realidades y experiencias laborales. Desde Nuestro enfoque psicosociológico concebimos la calidad de vida laboral como un fenómeno psicosocial complejo, es decir, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio. Por su condición psicosocial, la CVL requiere para su evaluación de una metodología integradora basada en los siguientes principios.

- La coherencia entre el objeto de estudio y el método de la evaluación.
- El pluralismo metodológico como un requisito fundamental para abordarla íntegramente teniendo en cuenta su multidimensionalidad y complejidad.
- La adecuación del método al nivel de generalidad/especificidad de las medidas, es decir, determinar si se pretenden evaluar ciertas dimensiones o la globalidad del constructo.
- La medición de la CVL real y no una idea preconcebida, en otras palabras, contextualizada de acuerdo con las características del medio de trabajo, de los trabajadores y del entorno socio-laboral (política, legislación, cultura, etc.).
- El diseño de herramientas metodológicas que permitan evaluar la naturaleza psicosocial de la CVL y su carácter cambiante, teniendo en cuenta no solamente dimensiones teóricas, sino también los procesos de

interacción social generados en el ámbito organizacional y los continuos cambios y transformación que afectan a éste.

2.2.8. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral (CVL):

La gestión de Recursos Humanos (RR.HH) es una pieza esencial en las funciones directivas de toda organización. Desde los modelos tayloristas (Adaptar el hombre a la máquina), se pasó a los modelos de factor humano (Adaptar la máquina al hombre); en la actualidad el desarrollo de una función gerencial moderna implica un reconocimiento mucho más amplio de la importancia que tiene para cualquier organización las necesidades, demandas y expectativas de su personalidad.

En nuestro contexto internacional se ha planteado el modelo de excelencia EFQM (European Foundation for Quality Management), como una estrategia de gestión de toda la empresa, a través de la cual se satisfacen las necesidades y expectativas de los clientes, de los empleados, de los accionistas y de la sociedad en general, por medio de la utilización eficiente de todos los recursos de que dispone: personas, materiales, tecnologías, sistemas productivos, etc. En el criterio 3 “Personas” analiza cómo la organización gestiona, desarrolla aprovecha el conocimiento y el potencial de las personas que la componen, tanto a nivel individual como de equipos o de la organización en su conjunto, y como planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos. Todo ello, abordando aspectos como la planificación, gestión y mejora de los RR.HH, la identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas de la organización; la implicación y asunción de responsabilidades por parte del personal del centro; la existencia de diálogo entre las personas y la organización, así como la recompensa, reconocimiento y atención de las personas por parte de la misma.

Desde la perspectiva de los empleados, el trabajo constituye un aspecto muy importante, ya que de él se obtienen compensaciones económicas, sociales y psicológicas fundamentales para su bienestar y desarrollo. Estas compensaciones, sin embargo, no siempre quedan garantizadas en todos los trabajos. Así pues, en

función de que se satisfagan en el mismo determinadas necesidades se percibirá por parte del trabajador mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral.

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. La CVL puede definirse, pues, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. En definitiva, se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. De esto se desprende que el concepto de CVL es multidimensional, pudiendo agruparse las dimensiones que lo componen en dos grandes bloques: los aspectos de la CVL que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

Por otro lado, parece necesario abundar en la definición de satisfacción y clima laboral por cuanto están íntimamente relacionados con la CVL. Se puede entender la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Aunque existen muchas aproximaciones, en lo que se refiere a la definición del clima laboral, se puede considerar que es una dimensión que tiene su fundamento en las percepciones de las personas y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida por el grupo o la organización. Así, el clima laboral estaría fundamentado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, siendo un constructo grupal-organizacional. La satisfacción y el clima laboral son constructos con una base común, de modo que es difícil determinar si es el clima laboral el que determina los niveles de satisfacción o es la satisfacción la que motiva determinadas percepciones del clima, o incluso si existe bidireccionalidad en las relaciones que mantienen ambas variables.

En este contexto, resulta indispensable plantear un esquema del mundo de interacciones que actúa a la vez de escenario, de generador de receptor de los impulsos emocionales que alimentan la percepción del clima laboral por parte del individuo, los grupos y las organizaciones, genera actitudes hacia el trabajo y fundamenta la CVL.

Un primer enfoque nos lleva a la perspectiva longitudinal, especialmente importante cuando nos referimos a actividades profesionales: la parte formativa es amplia, tiene componentes vocacionales, y produce una especialización de los activos humanos que los liga de forma casi indefectible a una función. Lo que en la etapa de formación son expectativas de realización profesional (y compromiso con los intangibles valores que atesora una determinada profesión), pasa luego por la prueba (a veces dura) del mercado laboral y de la integración en un lugar de trabajo concreto. Aquí se re-elaboran las expectativas profesionales (se hacen más concretas y autolimitadas), y se proyectan en modelos más aplicados de conocimiento y adquisición de destrezas. A medida que se avanza en la vida laboral (temática de la carrera), las expectativas profesionales van siendo moduladas y con frecuencia defraudadas por un conjunto abigarrado de influencias (capacidades, oportunidades, relaciones, actitudes y preferencias personales, condiciones externas, etc.). Entre las cuales no es desdeñable el propio curso de la edad de la persona en la organización. El “senior” ha acopiado experiencia y sabiduría (esto no es siempre), y actúa como la memoria histórica de su cohorte en el inevitable balance vital de su vida laboral (influyendo desde su relevancia o autoridad en las opiniones de las cohortes más jóvenes).

Este enfoque longitudinal es fundamental en el análisis de clima laboral, y muchas veces se olvida al hacer “cortes transversales”. El individuo proyecta su percepción de “clima laboral longitudinal” sobre su entorno, en una triple vertiente: sobre aquellos con los que comparte profesión y especialización (Grupo funcional u orientado a la función); sobre aquellos con los que convive en el escenario discreto de trabajo (grupo laboral, u orientado a tareas, que es casi siempre multiprofesional); y finalmente, sobre el conjunto de la institución (grupo institucional), a media en la cual crece su propia experiencia y relevancia en la misma.

El clima laboral tiene una dimensión personal relevante pues son los individuos los que cada mañana crean el clima de la organización; pero una vez creado tiene una dimensión social que excede y condiciona a los propios individuos que lo han generado; por ello, cabría aplicar el enfoque longitudinal a las propias organizaciones. En este caso, la organización en tu etapa de juventud presenta indudables activos de ilusión, compromiso, y actualización de conocimientos de su personal (coincide con la suma de cohortes jóvenes), aunque sólo a lo largo de su consolidación va resolviendo los problemas de encaje organizativo y técnico que permiten optimizar los conocimientos para adquirir habilidades y competencias más depuradas; en este caso, la etapa de madurez (efecto de envejecimiento de cohortes pioneras), plantea un reto de renovación difícil de solventar. Es evidente que si las organizaciones sanitarias estuvieran diseñadas para un reemplazo generacional pausado y continuo, los efectos etarios de la cohortes quedarían amortiguados. Pero el caso más habitual es que la edad de la institución condiciona la de buena parte de su propia planilla fundadora. Por ello, y especialmente a la hora de medir resultados de organizaciones y de realizar comparaciones entre centros, esta dimensión longitudinal de las instituciones debe ser tomada en cuenta, y posiblemente utilizada como elemento de ajuste o corrección.

Pero además del anterior enfoque longitudinal, hay que considerar que el clima laboral se produce en el presente y se vive (siempre) “transversalmente”. Este enfoque transversal supone una sincronización de las cohortes, y se establecen como patrones de interacción múltiples entre individuos y su entorno.

- En el plano individual, el trabajador tiene una parte fuera de la organización (vida privada o exterior) que aunque no “pertenece” a su dimensión laboral, influye notablemente, ya que no se trata de compartimentos estancos. ¿Qué compensaciones obtiene alguien del trabajo?; ¿en qué medida es adaptable el trabajo a las condiciones que un trabajador tiene a lo largo de su vida?
- Individuo y grupo laboral conforman normalmente el ámbito donde se producen la mayor parte de las interacciones (micro-clima laboral): la persona aporta sus “inputs” a dicho microclima, y se retroalimenta de lo que aportan

los demás, formándose un sistema de bucles de comportamiento y expectativas que explica la cultura y clima organizacional.

- El individuo y su grupo interaccionan con el conjunto de la organización; y ello tanto con otros grupos laborales similares al suyo, como con aquellas estructuras y personas que vinculan a los grupos a través de lazos organizativos o jerárquicos.
- A su vez, la organización se mueve en un entorno representado por el ambiente de red en el que se mueve, del cual depende en múltiples aspectos (asignación de recursos, políticas de personal, movilidad, coordinación del trabajo, etc.).
- Y finalmente, el propio objeto de trabajo, componen un entorno particularmente importante en servicios personales, en la medida en la cual de dicha interacción nacen muchas valencias que determinan el clima laboral (y en particular los aspectos de “queme profesional”)

Así, a la hora de plantearse una medición de la CVL, el propio proceso obliga a trabajar transversalmente, aunque pueden introducirse elementos de ajuste para modelizar y entender las dimensiones longitudinales que lo afectan.

Pero, además de lo anterior, si la medición de la CVL (transversal) se plantea como un instrumento al servicio de políticas de mejora de la calidad, existe una ganancia en legitimidad y significado.

En efecto, el clima laboral no es una realidad dada, un aspecto que dependa de la historia natural de la institución (y de las personas), algo inevitable y a lo cual haya que resignarse. Muy al contrario, cabría visualizarlo como el resultado de una secuencia de proyectos directivos y circunstancias que son la que precisamente han determinado la aparente “historia natural de la institución”. No es tan natural dicha historia, sino el resultado de multitud de decisiones. Con el pasado cabe hacer poco, pero el futuro no está escrito (aunque está en parte determinado por lo anterior).

Por ello, el instrumento que se plantea para la medición factorial de CVL, debe buscar identificar aquellos elementos que definen problemas y oportunidades, que a su vez permitan a través de la comparación inter-centros caracterizar a una institución frente al resto, y que, finalmente puedan dar pistas a los directivos

sobre los principales abordajes para convertir los círculos viciosos, en círculos virtuosos de mejora y desarrollo para los individuos y la institución.

De todo lo anterior, y como mencionábamos al principio, se desprende que la CVL comprende básicamente dos grandes dimensiones: las que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y las que se relacionan con la experiencia subjetiva de los trabajadores. En líneas generales, las teorías motivacionales clásicas apuntan en esta misma dirección en cuanto que también consideran básicamente dos grandes bloques a la hora de enfocar el tema. La teoría motivacional de McGregor considera que la organización ha de posibilitar a sus empleados la consecución de sus propios objetivos al tiempo que éstos dirigen sus esfuerzos hacia las metas de la organización. McGregor establece una distinción entre los factores de motivación extrínsecos y los factores de motivación intrínsecos. Los primeros son los que pueden ser controlados desde fuera del individuo: estabilidad laboral, compensaciones económicas, incentivos, etc. Los factores intrínsecos están más ligados a la satisfacción de las necesidades superiores de la persona y ésta los consigue como resultado directo de su propio esfuerzo, son consecuencias inherentes al propio desarrollo de la actividad: la satisfacción de sentirse responsable de algo, los retos, etc. Aunque la correspondencia no es exacta, McGregor apunta la conexión entre los factores extrínsecos y las necesidades inferiores de Maslow y los factores higiénicos de Herzberg, mientras que los factores intrínsecos los encuentra relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivadores de Herzberg.

A partir de esta clasificación en dos grandes bloques de las dimensiones que componen el concepto de CVL, es preciso definir los posibles factores teóricos que forman parte de cada uno de ellos. Para la mayoría de los autores, dada la multidimensionalidad del concepto de CVL, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables.

2.2.8.1. Condiciones objetivas de la Calidad de Vida Laboral (CVL) :

Dentro de las condiciones objetivas de la CVL se pueden destacar las siguientes:

a.1. Medioambiente físico

Riesgos físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases, etc.), biológicos (infecciones víricas y bacterianas), relacionados con la fatiga física (riesgos posturales, cargas excesivas, etc.), así como accidentes laborales. Todos estos factores, a los que además podemos añadir la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, el mobiliario, la iluminación, etc., inciden en la CVL percibida por los trabajadores y pueden llegar a ser un estresor importante en el trabajo. Además, es preciso tener en cuenta que en ocasiones, la exposición en el lugar de trabajo a factores ambientales no deseables se da a dosis relativamente bajas, que sólo raramente van a causar patologías específicas definidas, pero que pueden llegar a producir disminución de la capacidad funcional del Sistema Nervioso Central, alteraciones del estado psicofisiológicos y otros cambios del comportamiento.

a.2. Medioambiente tecnológico

Este aspecto raramente considerado en la literatura, sin embargo, es un hecho constatable la frustración que genera en el trabajador el no disponer de los equipos e instrumentos adecuados para la correcta realización del trabajo que se tiene encomendado, así como la deficiencia en el mantenimiento o en el suministro de componentes.

a.3. Medioambiente contractual

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se haya en función de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la Equidad de Adams en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y compensaciones obtenidas a cambio, y establecen una razón entre las contribuciones y las compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. De este proceso resulta la percepción de equidad o falta de la misma. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio. Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de

abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

La estabilidad del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, úlceras y otras alteraciones. Además en las situaciones de inestabilidad del puesto de trabajo las personas están más predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales menos adecuadas, que añaden más experiencias estresantes a la ya existente de la inestabilidad.

Por último, aunque raramente es considerada en la literatura, cabe destacar en este apartado la necesidad de cobertura jurídica para los casos de denuncias de usuarios ante la propia institución o ante los tribunales.

a.4. Medioambiente productivo

El trabajo por turnos y nocturno supone una gran dificultad en el mantenimiento de una vida familiar y social normal, siendo frecuente que estos trabajadores e quejen de aislamiento social. Además de es frecuente que presenten problemas de sueño y fatiga y alteraciones en los ritmos circadianos. No parece existir una solución global satisfactoria ya que un mismo sistema de turnos afecta de modo diferente a cada individuo. El grado de estrés e insatisfacción experimentado, que puede llegar a afectar el bienestar y la salud, dependerá de la situación familiar del trabajador (edad de los hijos, aceptación familiar), de su personalidad, de sus condiciones físicas (edad, ritmos circadianos), de la flexibilidad de sus hábitos de sueño, de su capacidad para superar la somnolencia, etc.

La sobrecarga de trabajo, tanto cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo) como la cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) está asociada a estrés laboral e insatisfacción. Por otra parte, es necesario considerar la otra cara de la moneda: la falta de tareas durante la jornada laboral, así como la asignación de tareas rutinarias y

aburridas en relación a las habilidades del trabajador, que también producen insatisfacción.

a.5. Medioambiente profesional

Las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional, así como las facilidades para la formación constituyen importantes factores motivacionales, por cuanto permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas. Por esta razón, en lo que se refiere a la formación, las organizaciones deben estimular y facilitar las actividades formativas, tanto en el seno de la propia institución como fuera de ella, poniendo a disposición de sus trabajadores los recursos necesarios para la consecución de este fin. Por otro lado, la posibilidad de compatibilizar el trabajo asistencial con la investigación clínica en el hospital también constituye un importante estímulo para los trabajadores.

Las posibilidades de promoción, como ya hemos comentado, constituyen un importante elemento motivador de la actividad profesional. Se define la carrera profesional como un sistema de promoción profesional integrado por diferentes categorías a las que se accede consecutivamente, en razón de los méritos y actividades desarrollados a lo largo de la vida profesional. Desde esta perspectiva, la carrera profesional es tanto una herramienta de gestión de RR.HH como la posibilidad de satisfacer las necesidades de promoción de los trabajadores.

2.2.8.2. Condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral (CVL) :

b.1. Esfera privada y mundo laboral

La esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen mutuamente. Los problemas de tipo afectivo, enfermedad en el seno de la familia, las necesidades de atención extra a hijos pequeños o a familiares con problemas, etc., es decir, tanto las circunstancias potencialmente estresantes de carácter puntual como las crónicas, pueden tener repercusiones en el desempeño de la actividad laboral. Por otro lado, las exigencias del trabajo pueden suponer

la falta de atención hacia las responsabilidades familiares con graves repercusiones para la vida privada del trabajador. La posibilidad de armonizar las responsabilidades familiares y laborales constituyen un factor que necesariamente debe ser atendido cuando consideramos la CVL.

b.2. Individuo y actividad profesional

Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia ya que producen sentimiento de logro y de satisfacción con uno mismo. La autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son también factores altamente motivantes que contribuyen a la percepción de CVL y, consiguientemente, a la satisfacción con el puesto de trabajo y el compromiso (la intensidad de la identificación y la implicación del individuo con la organización).

Por otro lado, el trato con personas y en general con personas que presentan problemas de tipo personal, familiar, etc., puede suponer una importante fuente de estrés. Muchos estudios han demostrado que los profesionales que prestan sus servicios y ayuda a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y reacciones de rechazo emocional hacia esas personas. En 1974 Freudenberg sugirió el nombre del síndrome de agotamiento o del “quemado” (burnout) para describir el estrés en los trabajadores en el medio sanitario. Este estado incluye manifestaciones tanto físicas (agotamiento, cefaleas, insomnio, molestias, gastrointestinales, etc.) como psíquicas (irritabilidad, labilidad emocional, menor capacidad o disposición de compromiso a nivel asistencial, tristeza, etc.) y es un proceso que se manifiesta a lo largo de un determinado periodo de tiempo, generalmente después del primer año de trabajo. Esta situación de insatisfacción y frustración favorece los errores diagnósticos, deteriora la salud del propio profesional y está asociada a absentismo, bajas por enfermedad, etc.

b.3. Individuo y grupo laboral

Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con compañeros de trabajo es una variable habitualmente muy valorada. Por el contrario, la ausencia de contacto con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo.

La confianza, la comunicación espontánea y el apoyo mutuo, en definitiva, las relaciones personales, constituyen un factor muy importante a la hora de hacer posible el éxito en los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se pierden o son inexistentes se hace más difícil la colaboración y pueden llegar a convertirse en una importante fuente de estrés.

Gran número de actividades dentro de las organizaciones se llevan a cabo gracias a la convergencia, coordinación y cooperación permanente o temporal, de sus miembros; es decir, al trabajo en equipo orientado al logro de objetivos comunes. Uno de los elementos más destacables del trabajo en equipo lo constituye la cohesión. Entendemos por cohesión el grado de atracción que el grupo ejerce sobre sus miembros, y sobre otros nuevos si ellos son necesario, la capacidad de influencia mutua, la permanencia a lo largo del tiempo y la medida en que puede realizar su trabajo con eficiencia. Cuanto mayor es la cohesión del grupo mayor es la motivación de sus miembros y menor el absentismo.

Las relaciones con el jefe inmediato su superior pueden ser una fuente importante tanto de satisfacción como de estrés y tensión. El estilo de supervisión, el tipo de trato, la capacidad de planificación, etc., son factores determinantes en el grado de satisfacción o de tensión de los subordinados. Así pues, el jefe o líder además de poseer conocimientos, debe ser capaz de fijar objetivos motivar al personal y crear una cultura de apoyo mutuo y de producción en la organización.

En este contexto adquiere importancia lo que se denomina comunicación descendente, que comprende por un lado instrucciones para la realización del trabajo, manuales, memorandos, etc., y por otras comunicaciones más

personalizadas que proporcionen retroalimentación. Este tipo de información favorece la satisfacción con el trabajo y la implicación con la organización.

La planificación comporta el establecimiento de objetivos y la decisión sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzarlos. El establecimiento de objetivos permite delimitar responsabilidades, proporcionar retroalimentación acerca del desempeño, clarificar expectativas, aumentar la autoconfianza de los trabajadores y reducir el estrés.

La medición del rendimiento y la incentivación constituyen herramientas básicas para la motivación. La adecuada evaluación del rendimiento, mediante la aplicación de criterios racionales para todos los empleados, permite detectar las necesidades de formación, el desarrollo de las potencialidades de los trabajadores y de la base sobre la que descansa una política de incentivos justa.

Las relaciones con subordinados también pueden suponer una fuente de tensión, especialmente cuando se quiere combinar un estilo de dirección centrado en los resultados con niveles adecuados de consideración a las personas.

b.4. Individuo, grupo laboral e institución

En el contexto a que hacemos referencia, aunque es posible una gran autonomía, para alcanzar objetivos comunes o colectivos es necesaria la cooperación horizontal dentro de la institución. Esta cooperación entre unidades, entre otros beneficios, proporciona una mejora en el entorno en el que se realiza el trabajo aumentando la percepción de cooperación y pertenencia a la institución.

b.5. Institución y función directiva

El que exista canales para la participación de los empleados en la marcha de la empresa, así como la percepción del grupo de estar integrado en la institución, permite a los trabajadores tomar conciencia de que son parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción con el trabajo y su bienestar psicológico.

A continuación, un resumen de las dimensiones teóricas de la CVL tratadas en este apartado.

Tabla 1

Dimensiones conceptuales de la Calidad de Vida Laboral

CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CVL
<p>a.1. Medioambiente físico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de confort y funcionalidad - Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos o peligrosos, contagios) <p>a.2. Medio ambiente tecnológico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuación de equipos e instrumentos - Mantenimiento y suministros <p>a.3. Medioambiente contractual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario (Objetivo y Subjetivo) - Estabilidad laboral - Cobertura jurídica <p>a.4. Medioambiente productivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Recursos: <ul style="list-style-type: none"> i. Adecuación de medios humanos (sobrecarga cuantitativa) ii. Adecuación demandas (sobrecarga cualitativa: positiva: demanda competencias excesiva, negativa : infrautilización) <p>a.5. Medioambiente profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción y carrera profesional - Formación e investigación
CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CVL
<p>b.1. Esfera privada y mundo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral <p>b.2. Individuo y actividad profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el propio trabajo (autonomía, implicación, reputación del puesto) - Relación con las personas a quienes se les brinda el servicio <p>b.3. Individuo y grupo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad - Plano técnico : cohesión y apoyo/soporte mutuo - Plano organizativo : comunicación horizontal - Plano jerárquico micro : liderazgo: comunicación ascen/descen, organización del trabajo, control, incentivos.

b.4. Individuo, grupo laboral e institución

- Apoyo y colaboración entre unidades

b.5. Institución y función directiva

- Percepción de estar dirigidos
- Canales de participación en decisiones.

Nota: Casas et. al. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria. Vol. VI. Número 23. España. Pp. 143 – 157

2.3. Marco Conceptual o Glosario:

2.3.1. ¿Qué entendemos por Satisfacción con la Vida? (SCV)

La satisfacción con la vida es el componente cognitivo del constructo “bienestar subjetivo” y se define como el sentimiento de bienestar en relación consigo mismo en la propia vida, diferenciándose de la aprobación-desaprobación o el grado de satisfacción con las condiciones objetivas de vida: es básicamente una estimación subjetiva. (Undarraga & Avendaño 1998; Ly 2004). De otra manera, aunque coincidiendo en su naturaleza, el bienestar subjetivo es concebido como “una evaluación global que la persona hace sobre su vida” (Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita, 2000; p. 314, Lazarte 2009). Las personas que evidencian una alta satisfacción con la vida poseerían una adecuada salud mental, ausente de estrés, depresión, afectos negativos o ansiedad (Atienza, Pons, Balaguer & García –Merita, 2000, Lazarte 2009)

2.3.2. ¿Qué entendemos por Calidad de Vida Laboral? (CVL)

El término “Calidad de vida en el trabajo” tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los E.E.U.U. y la Fundación Ford, que incluía nociones, como aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación.

A comienzos de los 80, hubo una gran recesión en los E.E.U.U., la competencia asiática que ofrecía productos baratos y de buena calidad, preocupó mucho a los directivos americanos, por lo que mucho de ellos optaron por apostar por la calidad y comenzaron a aplicar programas de calidad de vida laboral, incluso muchas organizaciones públicas también lo hicieron.

Para nosotros calidad de vida laboral incluye lo siguiente:

Se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad de balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios sociales y domésticos, a esto se le une la satisfacción con el trabajo ejecutado, reconocimiento de los resultados alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización. Ambiente psicológico y físico de trabajo. Libertad y responsabilidad de decidir.

Actualmente empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores de acuerdo al conjunto de objetivos de la empresa, y que incluyen la atracción y retención de los mejores talentos.

Los dramáticos cambios que caracterizan la nueva economía están remodelando el ambiente laboral. La competencia internacional requiere corporaciones innovadoras, diversas y flexibles. Adicionalmente, los consumidores e inversores hacen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores.

La competencia global requiere que las corporaciones se adecuen a innovaciones, diversidades y lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen:

Mejora el funcionamiento financiero:

Investigadores del Business Daily notaron que en 1999 Home Depot, se caracterizaba por “una cultura basada en la libertad”, en la cual los empleados son animados a tomar riesgos en las decisiones de sus negocios, con ello las ganancias crecieron en un promedio anual del 24%.

El libro escrito en 1998 por John Case, *The Open Book Experience*, informa que las compañías con un manejo abierto, un sistema participativo que incorpore la transparencia empresarial en el poder de decisión del empleado y una compartida apuesta al éxito financiero en la compañía, experimentan significativos aumentos en la productividad, eficiencia, ventas y beneficios. Case afirma que las compañías que adoptan el estilo de dirección Open Book tempranamente en su existencia, como Whole foods, AES Corp. Y PSS/World Medical, han crecido rápidamente para convertirse en industrias líderes.

Un estudio de la Fundación Ford conducido con Xerox, Corning y Tandern Computadores encontraron una positiva correlación entre las compañías con políticas de calidad de vida laboral y su actuación financiera.

Incrementa la productividad:

En 1998, la empresa Fleet financial Group rediseño las labores y obligó en dos de sus sitios de trabajo para acomodar la vida laboral de los empleados y sus necesidades, y se encontró que el estrés declinó, el cambio de un lugar a otro se redujo y las metas de producción fueron cumplidas o excedidas. La revista, *Working Mother*” informó en 1997 que el Centro de Procesos Financieros, Hewlett-Packard dobló su productividad cuando algunos de los trabajadores comenzaron a utilizar semanas de trabajo comprimidas.

Reduce los costos operativos:

El estudio de la Conferencia 2000, ente 200 ejecutivos de 158 compañías encontró que un gran número de compañías multinacionales reportó un gran ahorro e incremento en su funcionamiento, después de implementar nuevas formas de trabajo que incentivaban a los empleados a crear y compartir conocimientos. Por ejemplo, BP Amoco y Ford Motor Company han ahorrado cada \$600 millones de dólares a través de sus programas de manejo de conocimientos. En 1999, “HR Focus” reportó que la oficina de retención de Ernst & Young’s, diseño programas que incrementaron el acceso de los trabajadores a la dirección. Estos programas ahorraron a la firma alrededor de \$ 21 millones de dólares.

Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados:

Las estrategias para conciliar Trabajo y vida personal, se han convertido en aspectos muy atractivos y significativos, especialmente, entre profesionales jóvenes y trabajadores especializados.

En 1997 se realizó un estudio a dos mil administradores en 4 compañías y éste arrojó que más del 75% de ellos, llegó a la conclusión que ofrecer flexibilidad laboral incentivaba la retención de empleados. En suma, el 92% de los empleados part-time incrementaron su bienestar y un 53% reportó un incremento de confianza hacia la compañía.

Fortalece la confianza y lealtad de los empleados:

Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con respuesta de la compañía a sus necesidades.

Una medición, realizada en 1999, apoyada en la información del Instituto Walker Hudson hecha a dos mil empleados en 48 estados (USA) detectó que los factores que tienen mayor influencia en la calidad de vida laboral son : transparencia, preocupación por el empleado, confianza, reputación de la empresa, trabajo y recursos para el trabajador.

En 1988 un estudio de WFD en colaboración con MORI realizado en el Reino Unido, indicó que el 9 de 10 trabajadores declaraban que la habilidad para balancear el trabajo con su vida personal era el factor clave para determinar su confianza hacia la empresa.

Reduce el Ausentismo:

Estudios muestran que a mayor compromiso de la empresa con sus empleados, hay menor tasa de ausentismo.

En Florida (USA) el Equipo Aladdin, realizó una reducción de un 50% en ausentismo y aumentó la productividad en un 10%, después de implementar una jornada flexible de 4.5 días a la semana.

Fortalece la reputación:

Los programas de calidad de vida laboral en la empresa pueden fortalecer la reputación de la compañía entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas y también con la comunidad en la cual operan.

En 1998 un estudio de la Corporación Cultural realizado por el grupo Hays, en el que estudiaron 10 compañías del listado de “Las Compañías más Admiradas” de la revista Fortune, encontró que “las compañías más admiradas son las que han decidido poner énfasis en el trabajo de equipo focus groups, en la transparencia en el tratamiento a sus trabajadores, en la iniciativa y las innovaciones”.

Modelos de Calidad de Vida Laboral:

Si la Calidad de Vida laboral es buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración tenderá a reducir mecanismos rígidos de control Existen tres modelos más importantes que son :

Modelo de Calidad de vida laboral de Nadler y Lawler:

La calidad de vida laboral se fundamenta en 4 aspectos:

- Participación de los empleados en las decisiones
- Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo.
- Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional.
- Mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a condiciones físicas y psicológicas, honorarios de trabajo.

Modelo de calidad de vida laboral de Hackman y Oldhan

Presentan un modelo de calidad de vida laboral dedicado al diseño de cargos que son:

- Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
- Identidad de la tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un resultado palpable.
- Significado de la tarea: la persona debe percibir con claridad que su trabajo produce consecuencias y efectos en el de las demás.
- Autonomía: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, y autonomía e independencia para desempeñarlas.

- Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar información de retorno a la persona, para que pueda autoevaluar el desempeño.
- Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores jerárquicos o clientes respecto del desempeño de la tarea.
- Interrelaciones: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton

Según Walton, existen ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral que son las siguientes:

- Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
- Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.
- Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
- Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
- Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular.
- Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona
-

2.4. Hipótesis:

2.5.1. Hipótesis General:

H_1 : La Satisfacción con la Vida se relaciona significativamente con la Calidad de Vida Laboral en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3

H_0 : La Satisfacción con la Vida no se relaciona significativamente con la Calidad de Vida Laboral en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

2.5.2. Hipótesis Específicas

H_1 : Cada uno de los factores de la Satisfacción con la Vida se relaciona significativamente con cada uno de los factores de la Calidad de Vida Laboral en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

H_2 : La relación con sus padres(H_{2-A}), relación con los hermanos(H_{2-B}), relación de pareja(H_{2-c}), relación con sus hijos(H_{2-D}), su trabajo(H_{2-E}), su situación económica(H_{2-F}), su nivel de educación(H_{2-G}), su religiosidad(H_{2-H}), su relación de amistad(H_{2-I}), su estado de salud(H_{2-J}), su satisfacción con el país(H_{2-k}) se relaciona significativamente con la Calidad de Vida Laboral en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

H_3 : Las condiciones objetivas(H_{3-A}) y condiciones subjetivas(H_{3-B}) de la Calidad de Vida Laboral se relacionan significativamente con la Satisfacción con la Vida en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

H_4 : Las condiciones objetivas de la Calidad de Vida Laboral : medioambiente físico(H_{4-A}), medio ambiente tecnológico(H_{4-B}), medio ambiente contractual(H_{4-C}), medio ambiente productivo(H_{4-D}) y medio ambiente profesional(H_{4-E}) se relacionan

significativamente con la Satisfacción con la Vida en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

H₅ : Las condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral : esfera privada y mundo laboral(H_{5-A}), individuo y actividad profesional(H_{5-B}), individuo y grupo laboral(H_{5-c}), individuo, grupo laboral e institucional(H_{5-D}) e institución función directiva(H_{5-E}) se relacionan significativamente con la Satisfacción con la Vida en los profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3.

H₆ :Existen diferencias significativas en la Satisfacción con la Vida en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 , según su género, edad, su año de ingreso al magisterio y su estado civil.

H₇ : Existen diferencias significativas en la Calidad de Vida Laboral en profesores de Instituciones Educativas Estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3, según género, edad, año de ingreso al magisterio y estado civil.

CAPITULO III

MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

Descriptivo Correlacional

3.2. Unidad de Análisis:

Los sujetos de estudio son los profesores de Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.

3.3. Población de Estudio:

El universo está comprendido por el conjunto de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de todo Lima Metropolitana.

Teniendo en cuenta que se tomó como objetivo la UGEL N° 03 de Lima Metropolitana (que incluye los distritos de Lima Cercado, Breña, La Victoria, Lince, Magdalena, Pueblo Libre, San Isidro y San Miguel, que forman parte de su ámbito jurisdiccional), donde existen 4682 profesores tanto de primaria como de secundaria. Asimismo cabe resaltar que se incluyen docentes varones y mujeres que se encuentran laborando bajo las modalidades por contrato laboral y planilla.

3.4. Muestra:

La muestra es no probabilística de tipo intencional, conformada por 252 profesores: 161 mujeres y 91 varones.

Fueron considerados solos los docentes que cumplieran estos dos requisitos:

- a. Que sean profesores nombrados y
- b. Aquellos docentes que hayan respondido a todos los ítems de los instrumentos de investigación

3.5. Instrumento de recolección de Datos:

Se aplican a los sujetos de análisis:

- a. Ficha de datos
- b. Escala de Satisfacción con la Vida modificada basada en Diener (1985)
- c. Escala de Calidad de Vida Laboral

Instrucciones:

- Se les reparte a los sujetos de análisis un consentimiento informado donde se les pedirá que firmen voluntariamente dicho consentimiento.
- Luego se les pide que llenen una ficha de datos, que servirá a modo de variables de control.
- Luego se les da las dos escalas a responder, solicitándoles que respondan según corresponda a su persona, sin dejar de responder a ninguna pregunta.

3.5.1. Cuestionario de Satisfacción con la Vida Modificado:

Se usa la versión modificada de la Escala de S. C.V. desarrollado por Diener et. al. 1985. La versión original está en idioma inglés y consta de 5 ítems de tipo Lickert y 7 opciones de respuesta para cada una, desde fuertemente de acuerdo a fuertemente en desacuerdo. Se ha encontrado que la escala tiene propiedades psicométricas favorables. Diener et. al. (1985) ha sometido la escala a una análisis factorial, encontrándose un único factor que explica el 66% de la varianza de la escala. Con respecto a su confiabilidad, Pivot y Diener 1993 tienen registrado diversos análisis y en todos ellos el coeficiente alpha de cronbach oscila entre 0.79 y 0.89. En cuanto a su validez, la evidencia en grupos específicos como

pacientes psiquiátricos, prisioneros y estudiantes de países pobres. Tal como se conceptualiza la satisfacción esta requiere la comparación con estándares, por ello, en los grupos señalados se esperaba que las condiciones negativas de vida implicara un nivel bajo de satisfacción, resultados que efectivamente se encontraron.

Además Diener et. al han examinado las correlaciones entre los puntajes de la escala con otras mediciones de bienestar subjetivo entre los puntajes de la escala con otras mediciones de bienestar subjetivo, como la escala D-T de Andrew y Withey, la medida de ítem único de la felicidad de Fordyce y la Escala de diferencial semántico de Rogers entre otros. En todos los casos se encontró una correlación fuerte y positiva. Correlacionando la Escala de SCV con las escalas PANAS (escala de afecto positivo y afecto negativo), la correlación es positiva (0.50 y 0.51) en el afecto positivo y negativo (0.37-0.32) con la escala de afecto negativo. Todo esto indica que la escala original tiene propiedades psicométricas que respalda su uso.

Para la presente investigación, se ha tomado la escala modificada. En primer lugar fue traducida al español y sometida a una adaptación lingüística. Además se redujeron el número de opciones de respuesta, utilizando ya no siete partes de escalamiento sino solamente cinco. Se han añadido 2 preguntas abiertas dirigidas a explorar atribuciones causales del nivel de satisfacción con la vida y el significado adjudicado a esta respectivamente. Las respuestas a estas preguntas fueron analizadas a través de un análisis de contenido, técnica dirigida a elaborar inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contenido identificando las características específicas de los mensajes analizados (Krippendor 1997, Hosti 1969). Finalmente hay que señalar que se varió el orden de los ítems cerrados de modo que el último ítem tuviera relación con la primera pregunta abierta. Es así que el ítem 3 estoy satisfecho (a) con mi vida pasa al último lugar convirtiéndose en el ítem 5.

Esta versión modificada de la escala fue revisada por 11 jueces, con lo cual se obtuvo la validez de contenido de los ítems traducidos y las preguntas. Siguiendo lo planteado por Ecurra (1989), no tuvo que eliminarse ningún ítem, ni pregunta, pues todos tuvieron un consentimiento de jueces superior a 80% (9 de 11). Sin

embargo, siguiendo las recomendaciones de los jueces, se modificó ligeramente el fraseo de la primera pregunta abierta con el fin de hacerla más fácil de entender.

Para obtener la confiabilidad de la escala, esta fue aplicada a una muestra piloto de 20 adultos medios, divididos equitativamente según sexo y condición socioeconómica. De acuerdo al análisis de confiabilidad llevado a cabo, el coeficiente de alfa de cronbach es de 0.81.

Por otra parte, la confiabilidad del análisis de contenido de las preguntas abiertas incluidas se halla por medio de la llamada confiabilidad intra-codificador (Hernandez et. al 1998). Se escogieron al azar 20 protocolos, distribuidos igualmente de manera igualitaria según sexo, el nivel socioeconómico de los sujetos. Se procedió entonces a calificar las respuestas en 2 momentos diferentes (con un mes de diferencia entre cada calificación y otra), con lo cual se halló una confiabilidad de 0.90 en la primera pregunta y 0.95 en la segunda pregunta. El promedio de confiabilidad del análisis de contenido en este instrumento fue de 0.925.

3.5.2. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral:

Para la presente investigación se elaboró un cuestionario sobre calidad de vida laboral específicamente para la investigación con las especificaciones mencionadas: habiendo sido presentado a 11 jueces quienes han opinado respecto a cada ítem pudiendo así obtener la validez de contenido: V de Aiken por cada ítem propuesto, de un total de 175 ítems presentados se han eliminado 39 quedando 137 ítems. Como observamos se han aceptado todos los ítems cuyo V de Aiken es igual o mayor a 0.7.

Los ítems cuyo V de Aiken resulta entre 0.5 y 0.6 se reformularon. Mientras que aquellos ítems cuyos V de Aiken es igual o menor a 0.4 se eliminaron. (Ver Anexo 1)

Los ítems se han formulado teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

Condiciones Objetivas de la CVL:

- A. Medioambiente físico
 - Condiciones de confort y funcionalidad
 - Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos o peligrosos, contagios=
- B. Medioambiente tecnológico
 - Adecuados equipos e instrumentos
 - Mantenimiento y suministros
- C. Medioambiente contractual
 - Salario (objetivo y subjetivo)
 - Estabilidad Labora
 - Cobertura jurídica
- D. Medioambiente productivo
 - Horarios
 - Recursos:
 - *Adecuación de medios humanos (sobrecarga cuantitativa)
 - **Adecuación demandas (sobrecarga cualitativa: positiva: demanda competencias excesivas: negativa: infrautilización)
- E. Medioambiente profesional
 - Promoción y carrera profesional
 - Formación e investigación

Condiciones Subjetivas de la CVL:

- A. Esfera privada y mundo laboral
 - Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral
- B. Individuo y actividad profesional
 - Satisfacción con el propio trabajo (Autonomía, Implicación, Reputación del puesto)
- C. Individuo y grupo laboral
 - Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad
 - Plano técnico: cohesión y apoyo/soporte mutuo
 - Plano organizativo: comunicación horizontal

-Plano jerárquico, micro: liderazgo, comunicación ascendente/descendente, organización del trabajo, control incentivos.

D. Individuo, grupo laboral e institución

-Apoyo y colaboración entre unidades

E. Institución y función directiva

-Percepción de estar dirigidos

-Canales de participación en decisiones.

FICHA TECNICA

Nombre Original:	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL)
Autor:	Patricia Jeanette Reyes Robles
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual o Colectiva. Tipo Cuadernillo
Duración:	Aproximadamente entre 20 a 30 minutos.
Aplicación:	Docentes de Instituciones Educativas Estatales
Puntuación:	Calificación Manual o Computarizada
Significación:	Puntajes del 1 al 5 por cada ítem, total de 10 factores, divididos en 5 de Condiciones Objetivas y 5 de Condiciones Subjetivas de la CVL.
Tipificación:	Baremos Peruanos
Usos:	Organizacional, Social, Educativo, Clínico y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñen como consultores.

3.6. Operacionalización de Variables:

Escala de Satisfacción con la Vida Modificada

Variable	Indicador	Índice
Satisfacción con la vida	Relación con los padres	Muy satisfecho Satisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
	Relacion con los hermanos	
	Relacion con la pareja	
	Relacion con los hijos	
	Su trabajo	
	Su situation económica	
	Su nivel de educación	
	Su religiosidad	
	Su relación de amistad	
	Su estado de salud	
	Su satisfacción con el país	

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL)

Variable	Indicador	Sub indicadores	Índice
Calidad De Vida Laboral	Condiciones Objetivas	Medio ambiente físico	Nunca=En total desacuerdo Pocas veces=En desacuerdo A veces= Indiferente Muchas veces=De acuerdo Siempre= En total acuerdo
		Medio ambiente tecnológico	
		Medio ambiente contractual	
		Medio ambiente productivo	
		Medio ambiente profesional	
	Condiciones Subjetivas	Esfera privada y mundo laboral	
		Individuo y actividad profesional	
		Individuo y grupo laboral	
		Individuo, grupo laboral e institución	
		Institución y función directiva	

Validez del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral: Para ello se realizó la consulta a 11 jueces y se obtuvo el V de Aiken por cada ítem, lo que corresponde a la validez de contenido (ver Tabla 3)

Fiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL):

La confiabilidad es una de las dos características principales de un instrumento de medición, la otra es la validez. La confiabilidad o fiabilidad se refiere al grado de precisión o consistencia con el que el instrumento mide lo que mide en una población dada y en las condiciones normales de aplicación (Anstey, 1976). Al igual que en la validez, hay varias procedimientos para calcular el grado de confiabilidad de un test o cuestionario. Uno de estos procedimientos, y el más utilizado ahora, es el de la consistencia interna que se usa para determinar si los ítems de un instrumento de medición se hallan correlacionados entre sí de tal modo que tiendan a medir una misma dimensión o constructo (Morales, 2008), que en esta tesis es la calidad de vida laboral. A su vez, una de las maneras más empleadas para estimar la consistencia interna es aplicando a los datos o puntuaciones de los ítems el coeficiente alfa de Crombach, que tiene valores teóricos que oscilan de 0 a 1, cuanto más cerca a 1 más confiable el instrumento, prueba o cuestionario, cuanto más cerca a 0 menos confiable el instrumento, prueba o cuestionario. El tamaño del coeficiente informa el grado de semejanza, de relación entre las respuestas a un determinado ítem y el resto de los ítems de la escala. Es decir, informa el grado en que el ítem está midiendo lo mismo que la puntuación o resultado total. El coeficiente alfa de Crombach arroja los siguientes resultados en los datos proporcionados por la muestra de profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.

Tabla 2

Condiciones objetivas de calidad de vida laboral.

	Medio ambiente físico	Medio ambiente tecnológico	Medio ambiente contractual	Medio ambiente productivo	Medio ambiente profesional
Coeficiente alfa	0,73	0,75	0,69	0,75	0,82
Nº de ítems	13	4	15	29	10

Tabla 3

Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral

	Esfera privada y mundo laboral	Individuo y actividad profesional	Individuo y grupo laboral	Individuo, grupo laboral e institución	Institución y función directiva
Coeficiente alfa	0,80	0,71	0,94	0,52	0,68
Nº de ítems	10	13	31	6	6

En el proceso de interpretación de los valores de un coeficiente alfa se observa, siguiendo a Aliaga, Ponce, Bulnes, Elizalde, Montgomery et al (2012: 181), lo siguiente:

“No hay un acuerdo acerca de su valor mínimo para aceptarlo como adecuado, habiéndose hecho en este sentido varias propuestas; por ejemplo, para Nunally (1987) este valor mínimo sería 0,70. Por su lado, George y Mallery (1995) presentan una gama de intervalos de valores de alfa para evaluar la fiabilidad: por debajo de 0,50, fiabilidad inaceptable; entre 0,50 y 0,60, fiabilidad pobre; entre 0,60 y 0,70, fiabilidad de nivel débil; entre 0,70 y 0,80, fiabilidad aceptable; entre 0,80 y 0,90 fiabilidad de un nivel bueno; un valor superior a 0,90, fiabilidad excelente. Sin embargo, en torno a este último valor, se señala que un coeficiente alfa más arriba de 0,90 podría indicar mucha redundancia o repetitividad en los ítems (Streiner, 2003, en Morales, 2008)”.

Al comparar los coeficientes alfa con la gama de intervalo alfa de George y Mallery (1995) se tiene que la fiabilidad por consistencia interna la escala de Individuo, grupo laboral e institución, es pobre, recomendándose su observación atenta en otros estudios pues si los resultados son semejantes tendría que replantearse su viabilidad psicométrica. El resto de escalas tienen consistencias internas que varían desde 0,69 a 0,94. Las escalas más fiables son Medio ambiente profesional (Condiciones Objetivas de calidad laboral),

y Esfera privada y mundo laboral, Individuo y grupo laboral (Condiciones subjetivas de vida laboral). Por otro lado, la consistencia de la escala total es de 0,96 (137 ítems), pero este elevado valor es matizado por los resultados que hemos interpretado. En suma: estos resultados conducen a sostener que el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral tiene una fiabilidad por consistencia interna dispar entre varias de sus escalas, pero en conjunto es un instrumento con el que se puede ser utilizado con propósitos de medición, pero los resultados de la escala individuo, grupo laboral e institución deben ser interpretados con cautela.

Baremos del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL):

Los sujetos a los que se administra un instrumento de medición psicológica obtienen puntuaciones, llamadas directas o brutas, que tienen que ser interpretadas psicométricamente, con este fin se emplean los baremos o tablas de normas que transforman tales puntajes en puntajes convertidos con un significado estadístico. Las puntuaciones directas que logran en un test los sujetos se comparan con las puntuaciones normativas o de referencia que en el test ha logrado anteriormente un grupo de individuos o grupo normativo. Hay varios tipos de puntajes convertidos, entre ellos la puntuación percentil que va del 1 al 100. La interpretación es sencilla, por ejemplo, si un sujeto tiene un puntaje directo de 30 en un test y este puntaje se compara con el baremo y se encuentra que este puntaje equivale al puntaje percentil 75, significa que el sujeto supera al 75% del grupo normativo y que es superado por el 25% de este grupo en la variable analizada. Ya que algunas de las escalas del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral tienen una mayor fiabilidad de consistencia interna que otras hemos considerado conveniente que el baremo construido con las puntuaciones directas de los profesores de colegios estatales de la UGEL N° 3, contenga los percentiles 5, 10, 25, 50, 75, 90 y 95.

Tabla 4

Baremo en Percentiles – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL):

Percentil (Pc)	Medio ambiente físico	Medio ambiente tecnológico	Medio ambiente contractual	Medio ambiente productivo	Medio ambiente profesional
95	55	20	49	113	45
90	53	19	57	110	41
75	49	17	51	104	38
50	43	15	45	93	34
25	39	11	40	84	29
10	33	8	36	77	24
5	30	6	32	69	20
X	43,10	14,13	45,26	92,81	33,05
DE	7,77	3,98	8,63	13,20	7,34
N			252		

Tabla 5

Baremo en Percentiles – Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL)

Percentil (Pc)	Esfera privada mundo laboral	Individuo y actividad profesional	Individuo y grupo laboral	Grupo laboral e institución	Institución y función directiva	Puntaje Global
95	48	55	138	26	27	551
90	45	53	129	24	25	535
75	41	50	118	23	23	494
50	37	47	105	21	20	457
25	33	43	85	19	17	410
10	27	38	72	16	13	376
5	21	32	56	15	10	338
X	36,57	45,77	101,30	20,53	19,46	452,04
DE	6,77	7,20	23,67	3,32	4,95	64,93
N				252		

3.7. Análisis de la información:

La información recolectada después de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio fue analizada calculando estadísticos de porcentaje, estadísticos de tendencia central, media aritmética, desviación estándar (desviación estadística y estadísticos de dispersión en la desviación estándar y la varianza)

Para el contraste de la hipótesis se utilizó fundamentalmente el coeficiente de correlación y adicionalmente, para la comprobación de la distribución normal de las variables analizadas se empleó una prueba estadística Kolmogorov-Smirnov. Los cálculos se realizaron empleando el paquete estadístico SPSS versión 25 para Windows.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Prueba de hipótesis y Presentación de resultados:

En esta sección se muestran los resultados estadísticos del trabajo de investigación en relación a los objetivos e hipótesis del estudio. Estos resultados se sintetizaron en tablas para su presentación, análisis e interpretación.

4.1.1 Nivel de satisfacción con la vida de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL 3.

La identificación del nivel de satisfacción con la vida se realizó elaborando una variable ordinal en base a las puntuaciones directas totales alcanzadas por los profesores en los ítems del Cuestionario de satisfacción con la vida (SCV) divididas entre el total de ítems (11), conformándose una escala de cinco niveles: Muy satisfecho, Satisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Insatisfecho y Muy insatisfecho. A continuación, se realizó el conteo de los docentes que se ubicaron en cada una de estos niveles y las frecuencias se convirtieron a porcentajes. Se utilizó la prueba estadística Ji cuadrado de bondad de ajuste para determinar si la distribución de los profesores en los niveles difería significativamente de la distribución esperada bajo el supuesto que los docentes se distribuyeron de manera igual en los niveles de satisfacción con la vida (Elorza, 1987)

Se observa como dato resaltante que ningún docente se ubica en las categorías Muy satisfecho, Satisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho con la vida; también se observa que la prueba Ji cuadrado de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,004$), lo que significa que las diferencias observadas en el número de docentes en los niveles Insatisfecho ($n=94$ ó el 37,30 %) y Muy insatisfecho ($n= 158$ ó el 62,70%) no se deben al azar, son reales. El nivel de satisfacción con la vida que predomina en los docentes de la UGEL N° 3 es el “Muy insatisfecho” (Ver Tabla 6).

Tabla 6
Niveles de Satisfacción con la vida (Global)

Niveles	Frecuencias
Muy satisfecho*	0 (0%)
Satisfecho*	0 (0%)
Ni satisfecho ni insatisfecho*	0 (0%)
Insatisfecho	94 (37,30%)
Muy insatisfecho	158 (62,70%)
TOTAL (n)	252 (100%)
Prueba Ji Cuadrado de Bondad de ajuste	Valor= 8,127 Grados de libertad= 1 Nivel de significación= $P < 0,004$. (Muy significativo)

* No se tomó en cuenta para el cálculo de la prueba Ji cuadrado de ajuste.

4.1.2 Nivel de Calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N° 3.

La identificación del nivel de calidad de vida laboral se efectuó siguiendo un procedimiento similar al seguido en el párrafo anterior. Se estructuró una escala de cinco niveles: Muy alto, Alto, Ni alto ni bajo, Bajo y Muy bajo.

Se observa que ningún docente percibió la Calidad de vida laboral como muy alta; también que la prueba Ji cuadrado de bondad de ajuste tiene un resultado estadísticamente muy significativo ($p < 0,000$), significando que las diferencias observadas en el número de profesores ubicados en los otros niveles no se deben al azar, son reales. El nivel de percepción de calidad de vida laboral que predomina en los profesores es el “Ni alto, ni bajo” (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

Niveles de Calidad de vida laboral (Global)

Niveles	Frecuencias
Muy alto*	0 (0%)
Alto	16 (6,34%)
Ni alto ni bajo	174(69,04%)
Bajo	58 (23,01%)
Muy bajo	24(1,58%)
TOTAL	252 (100%)
Prueba Ji	Valor= 145,816
Cuadrado	Grados de
de Bondad de	libertad= 3
ajuste	Nivel de
	significación=
	$P < 0,004$. (Muy
	significativo)

* No se tomó en cuenta para el cálculo de la prueba Ji cuadrado de ajuste.

4.1.3 Relación de la Satisfacción con la vida y la Calidad de Vida laboral en los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3.

La correlación se realizó en base a las puntuaciones globales de ambas variables, previamente se calculó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S). Al detectarse la normalidad de las distribuciones de las puntuaciones de las dos variables se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado y dirección de la correlación.

La prueba K-S indica que las dos variables se ajustan a un patrón de distribución normal y que el coeficiente de Pearson es estadísticamente muy significativo, pero en sentido negativo ($r = -0,359$; $p < 0,000$). Existe una tendencia muy significativa, pero moderada (Elorza, 1987), a que al elevarse el valor de una de las variables la otra tienda a bajar. Se acepta la hipótesis general: “La satisfacción con la vida se correlaciona significativamente con la calidad de vida laboral en los profesores de instituciones educativas nacionales de la UGEL 3, la correlación es negativa. (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Relación de la Satisfacción con la vida y la Calidad laboral

	Satisfacción con la vida (global)	Calidad laboral (Global)
Media aritmética	20,18	452,03
Desviación estándar	4,20	64,93
Kolmogorov-Smirnov (K-S)	0,839 ($p < 0,483$)	0,800 ($p < 0,544$)
Correlación Pearson	-0,359 ($p < 0,000$)	

4.1.3.1 Relación de las dimensiones de la Satisfacción con la vida con las dimensiones de Calidad de la vida laboral en los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N° 3.

La determinación del grado de relación de las dimensiones de la variable Satisfacción con la vida y las dimensiones de la Calidad de vida laboral percibida por los referidos docentes se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman pues la estimación de la normalidad de la distribución de las puntuaciones de las dimensiones de la satisfacción con la vida mediante la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov (K-S) indico que no seguían un patrón de distribución normal.

Los resultados se consignan en las tablas que siguen.

Todas las dimensiones de la Satisfacción con la vida tienen una distribución que no se ajusta a un patrón normal, según lo indican los resultados de la prueba K-S que son todos estadísticamente muy significativos ($p < 0,000$) (Ver Tabla 9).

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Satisfacción con la Vida

Estadísticos	Satisfacción con...					
	Padres	Hermanos	Pareja	Hijos	Trabajo	Situación económica
Media	1,18	1,66	1,32	1,12	1,80	2,68
aritmética						
Desviación	0,94	0,76	1,04	0,86	0,76	1,11
estándar						
Kolmogorv-	2,797	2,939	2,795	2,561	3,30	2,193
Smirnov	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)
	Satisfacción con...					
	Nivel educativo alcanzado	Religiosidad	Amistades	Estado salud	País	
Media	1,99	2,02	1,88	2,14	2,33	
aritmética						
Desviación	0,78	0,82	0,65	0,77	1,01	
estándar						
Kolmogorv-	3,903	3,368	3,634	,1874	3.377	
Smirnov	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	(p<0,000)	

Todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral tienen una distribución de puntuaciones que se ajustan a un patrón de distribución normal pues los resultados de la prueba K-S en todos los casos no son estadísticamente significativos ($p > 0,05$) (Ver Tabla 10).

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Calidad de vida laboral

Estadísticos	Medio ambiente físico	Medio ambiente tecnológico	Medio ambiente contractual	Medio ambiente productivo	Medio ambiente profesional	Esfera privada y mundo laboral
Media aritmética	43,10	14,13	45,26	92,81	33,05	36,57
Desviación estándar	7,77	3,98	8,63	13,20	7,34	6,77
Kolmogorv-Smirnov	0,781 ($p < 0,575$)	1,279 ($p < 0,076$)	0,861 ($p < 0,449$)	0,606 ($p < 0,856$)	1,175 ($p < 0,126$)	0,950 ($p < 0,328$)
	Individuo y actividad profesional	Individuo y grupo laboral	Individuo grupo laboral, e institución	Institución y función directiva		
Media aritmética	45,77	101,30	20,53	19,46		
Desviación estándar	7,20	23,67	3,32	4,95		
Kolmogorv-Smirnov	1,279 ($p < 0,076$)	0,944 ($p < 0,335$)	1,276 ($p < 0,077$)	1,059 ($p < 0,212$)		

La dimensión Satisfacción con la relación con los padres no se correlaciona estadísticamente con la calidad de vida laboral (global) y con todas las dimensiones de las condiciones objetivas; pero, si se correlaciona ($p<0,040$) negativamente con Individuo y grupo laboral que conforma una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral (Ver Tabla 11).

Tabla 11

Relación de la dimensión Satisfacción de la relación con los padres y la Calidad de vida laboral

Satisfacción de la relación con los padres	Calidad de vida laboral	
(-0,146) ($p<0,102$)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,605) ($p<0,469$)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,072) ($p<0,418$)	Calidad de medio ambiente tecnológico	
(-0,050) ($p<0,579$)	Calidad del medio ambiente contractual	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,123) ($p<0,169$)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,101) ($p<0,261$)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,035) ($p<0,261$)	Esfera privada y laboral	
(-0,003) ($p<0,974$)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,183) ($p<0,040$)	Individuo y grupo laboral	
(-0,158) ($p<0,075$)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,152) ($p<0,088$)	Institución y función directiva	

Se observa que la dimensión Satisfacción con la relación con los hermanos no se correlaciona estadísticamente con la calidad de vida laboral (global) y con todas sus dimensiones, sean objetivas o subjetivas, pues los valores de los coeficientes tienen niveles de significación mayores a 0,05; además, los coeficientes son negativos (Ver Tabla 12).

Tabla 12

Relación de la dimensión Satisfacción de la relación con los hermanos y la Calidad de vida laboral

Satisfacción de la relación con hermanos	Calidad de vida laboral	
(-0,122) (p<0,172)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,127) (p<0,156)	Calidad del medio ambiente físico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,008) (p<0,932)	Calidad de medio ambiente tecnológico	
(-0,037) (p<0,680)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,098) (p<0,273)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,047) (p<0,598)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,161) (p<0,071)	Esfera privada y laboral	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,133) (p<0,135)	Individuo y actividad profesional	
(-0,106) (p<0,234)	Individuo y grupo laboral	
(-0,070) (p<0,432)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,028) (p<0,754)	Institución y función directiva	

Se observa que la dimensión Satisfacción de la relación con la pareja no se correlaciona estadísticamente con la calidad de vida laboral (global) y con todas sus dimensiones, sean objetivas o subjetivas, ya que los valores de los coeficientes, todos negativos, tienen niveles de significación mayores a 0,05 (Ver Tabla 13).

Tabla 13

Relación de la dimensión Satisfacción de la pareja y la Calidad de vida laboral

Satisfacción de la relación con la pareja	Calidad de vida laboral	
(-0,082) (p<0,360)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,118) (p<0,186)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,061) (p<0,492)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,117) (p<0,188)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,040) (p<0,651)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,067) (p<0,454)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,106) (p<0,236)	Esfera privada y laboral	
(-0,002) (p<0,981)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,069) (p<0,443)	Individuo y grupo laboral	
(-0,117) (p<0,191)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,019) (p<0,833)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con los hijos se correlaciona significativamente con la calidad de vida laboral (global) y con Calidad del medio ambiente profesional, componente de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente ($p < 0,000$) con la Esfera privada y laboral y significativamente con Individuo, grupo laboral e institución, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Todos los coeficientes son negativos (Ver Tabla 14).

Tabla 14

Relación de la dimensión Satisfacción con los hijos y la Calidad de vida laboral

Satisfacción de la relación con los hijos	Calidad de vida laboral	
(-0,200) (p<0,025)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,115) (p<0,199)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,144) (p<0,108)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,122) (p<0,173)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,165) (p<0,065)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,221) (p<0,013)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,307) (p<0,000)	Esfera privada y laboral	
(-0,237) (p<0,07)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,084) (p<0,348)	Individuo y grupo laboral	
(-0,081) (p<0,042)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,051) (p<0,589)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con el trabajo se correlaciona significativamente con la calidad de vida laboral (global) y con Calidad del medio ambiente productivo, componente de las condiciones objetivas; también se correlaciona significativamente con la Esfera privada y laboral e Individuo y grupo laboral, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Los coeficientes son negativos (Ver Tabla 15).

Tabla 15

Relación de la dimensión Satisfacción con el trabajo y la Calidad de vida laboral

Satisfacción el trabajo	Calidad de vida laboral	
-0,185 (p<0,038)	Calidad de vida laboral (global)	
-0,131 (p<0,143)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,093) (p<0,296)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,163) (p<0,067)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,182) (p<0,041)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,088) (p<0,326)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,202) (p<0,023)	Esfera privada y laboral	
(-0,065) (p<0,466)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,181) (p<0,042)	Individuo y grupo laboral	
(-0,154) (p<0,084)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,157) (p<0,078)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con la situación económica personal no se correlaciona con la calidad de vida laboral (global) y con sus dimensiones, sean estas componentes de las condiciones objetivas o subjetivas de la vida laboral (Ver Tabla 16).

Tabla 16

Relación de la dimensión Satisfacción con la situación económica personal y la Calidad de vida laboral

Satisfacción la situación económica personal	Calidad de vida laboral	
-0,152 (p<0,088)	Calidad de vida laboral (global)	
-0,170 (p<0,056)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,088) (p<0,326)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,128) (p<0,152)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,006) (p<0,949)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,037) (p<0,683)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,232) (p<0,009)	Esfera privada y laboral	
(-0,091) (p<0,308)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,173) (p<0,052)	Individuo y grupo laboral	
(-0,031) (p<0,731)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,087) (p<0,329)	Institución y función directiva	

Se observa que la dimensión Satisfacción con el nivel educativo alcanzado no se correlaciona con la calidad de vida laboral (global) y con sus dimensiones, sean estas componentes de las condiciones objetivas o subjetivas de la vida laboral (Ver Tabla 17).

Tabla 17

Relación de la dimensión Satisfacción con el nivel educativo alcanzado y la Calidad de vida laboral

Satisfacción el nivel educativo alcanzado	Calidad de vida laboral	
(-0,040) (p<0,654)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,003) (p<0,972)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,052) (p<0,565)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,008) (p<0,933)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,118) (p<0,186)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,022) (p<0,810)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,048) (p<0,592)	Esfera privada y laboral	
(-0,140) (p<0,118)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,037) (p<0,677)	Individuo y grupo laboral	
(-0,120) (p<0,179)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,034) (p<0,702)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con la religiosidad se correlaciona muy significativamente con la calidad de vida laboral (global), con la Calidad del medio ambiente físico, Calidad del medio ambiente contractual y Calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona a un nivel significativo con Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Los coeficientes son negativos (Ver Tabla 18).

Tabla 18

Relación de la dimensión Satisfacción con la religiosidad y la Calidad de vida laboral

Satisfacción con la religiosidad	Calidad de vida laboral	
(-0,270) (p<0,002)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,234) (p<0,008)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,035) (p<0,693)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0.197) (p<0,027)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0.285) (p<0,001)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0.264) (p<0,003)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0.126) (p<0,157)	Esfera privada y laboral	
(-0.071) (p<0,429)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0.197) (p<0,027)	Individuo y grupo laboral	
(-0.106) (p<0,234)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0.188) (p<0,034)	Institución y función directiva	

Se observa que la dimensión Satisfacción con las amistades se correlaciona muy significativamente con la calidad de vida laboral (global), Calidad del medio ambiente físico, Calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente con Esfera privada y laboral, Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Todos los coeficientes son negativos (Ver Tabla 19).

Tabla 19

Relación de la dimensión Satisfacción con las amistades y la Calidad de vida laboral

Satisfacción con las amistades	Calidad de vida laboral	
(-0,257) (p<0,003)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,203) (p<0,022)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,122) (p<0,171)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,130) (p<0,145)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,140) (p<0,116)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,331) (p<0,000)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,229) (p<0,010)	Esfera privada y laboral	
(-0,119) (p<0,183)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,218) (p<0,014)	Individuo y grupo laboral	
(-0,117) (p<0,192)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,227) (p<0,010)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con el estado de salud se correlaciona muy significativamente con la calidad de vida laboral (global), Calidad del medio ambiente tecnológico, Calidad del medio ambiente productivo y Calidad del medio ambiente profesional, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente con Esfera privada y laboral, Individuo y grupo laboral e Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Los coeficientes son negativos (Ver Tabla 20).

Tabla 20

Relación de la dimensión Satisfacción con el estado de salud y la Calidad de vida laboral

Satisfacción con el estado de salud	Calidad de vida laboral	
(-0,261) (p<0,003)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,135) (p<0,130)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,221) (p<0,013)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0,068) (p<0,447)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0,223) (p<0,012)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0,226) (p<0,011)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0,350) (p<0,000)	Esfera privada y laboral	
(-0,149) (p<0,095)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0,215) (p<0,015)	Individuo y grupo laboral	
(-0,079) (p<0,378)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0,241) (p<0,006)	Institución y función directiva	

La dimensión Satisfacción con el país se correlaciona muy significativamente con la calidad de vida laboral (global), Calidad del medio ambiente físico, Calidad del medio ambiente tecnológico, componentes de las condiciones objetivas; también se correlaciona muy significativamente con Individuo y grupo laboral, y significativamente con Institución y función directiva, componentes de las condiciones subjetivas de la vida laboral. Todos los coeficientes son negativos (Ver Tabla 21).

Tabla 21

Relación de la dimensión Satisfacción con el país y la Calidad de vida laboral

Satisfacción con el país	Calidad de vida laboral	
(-0,240) (p<0,007)	Calidad de vida laboral (global)	
(-0,229) (p<0,010)	Calidad del medio ambiente físico	
(-0,223) (p<0,012)	Calidad de medio ambiente tecnológico	Condiciones objetivas de calidad de vida laboral
(-0.171) (p<0,055)	Calidad del medio ambiente contractual	
(-0.146) (p<0,102)	Calidad del medio ambiente productivo	
(-0.108) (p<0,226)	Calidad del medio ambiente profesional	
(-0.119) (p<0,183)	Esfera privada y laboral	
(-0.070) (p<0,436)	Individuo y actividad profesional	Condiciones subjetivas de calidad de vida laboral
(-0.210) (p<0,018)	Individuo y grupo laboral	
(-0.158) (p<0,076)	Individuo, Grupo laboral e Institución	
(-0.193) (p<0,029)	Institución y función directiva	

Los resultados presentados desde la Tabla 10 hasta la Tabla 20 llevan a aceptar la Hipótesis específica que dice: “Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de la Satisfacción con la vida (satisfacción con los padres, con los hermanos, con la pareja, con los hijos, con el trabajo, con la situación económica personal, con el nivel educativo alcanzado, con la religiosidad, con las amistades, con el estado de salud, y con el país) con las dimensiones de la Calidad de vida laboral (condiciones objetivas: medio ambiente físico, medio ambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo y medio ambiente profesional; y las condiciones subjetivas: esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo, grupo laboral e institución, institución y función directiva)”. La correlación en todos los casos es negativa.

4.1.4. Diferencias en la Satisfacción con la vida según el género, estado civil, edad y años de experiencia en los docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N° 3.

La existencia de diferencias entre varones y mujeres, y estado civil se analizó utilizando la prueba t de Student para muestras independientes. Esta prueba exige que antes de su aplicación el cumplimiento que las varianzas de ambos grupos sean similares en la variable a comparar (en este caso la satisfacción con la vida -global). Este requisito se comprueba utilizando el test estadístico F de Levene. (Clark-Carter, 2002).

La prueba de similaridad de varianzas de Levene no arroja un resultado estadísticamente significativo, se considera que ambos grupos tienen varianzas similares. La prueba t de student para muestras independientes tiene un resultado estadísticamente no significativo ($t= 0,469$; $p<0,495$). Varones y mujeres no difieren en sus puntuaciones medias en Satisfacción con la vida, constituyen un mismo grupo (Ver Tabla 22).

Tabla 22

Diferencias de docentes varones y mujeres en la Satisfacción con la vida

SATISFACCION CON LA VIDA		
Sexo	Varones (N= 91)	Mujeres (N= 161)
Media aritmética	20,58	19,95
Desviación estándar	4,00	4,31
Prueba de Levene de igualdad de varianzas	0,469 (valor estadístico NO significativo, $p < 0,495$)	
Resultado de la T de Student	0,819 (125 grados de libertad; valor t estadísticamente NO significativo, $p < 0,414$)	

La prueba de similaridad de varianzas de Levene arroja un resultado estadísticamente significativo por lo que se considera que ambos grupos tienen varianzas diferentes. La prueba t de student para muestras independientes y para grupos de varianzas diferentes tiene un resultado estadísticamente significativo ($t = 1,99$; $p < 0,049$). Solteros y casados difieren en sus puntuaciones medias en Satisfacción con la vida, los casados tienen estadísticamente una ligera mayor satisfacción con la vida (Ver Tabla 23).

Tabla 23

Diferencias de docentes según estado civil en la Satisfacción con la vida

SATISFACCION CON LA VIDA		
Estado civil	Solteros (N= 106)	Casados (N= 146)
Media aritmética	19,28	20,82
Desviación estándar	4,66	3,64
Prueba de Levene de igualdad de varianzas	7,094 (valor estadístico significativo, $p < 0,009$)	
Resultado de la T de Student	1,99 (96,435 grados de libertad; valor t estadísticamente significativo, $p < 0,049$)	

Se conformaron 4 grupos de edad: 21-32 años; 33-44 años; 45-56 años y 57-70 años. La comparación de las puntuaciones en satisfacción con la vida de estos cuatro grupos se realizó con un análisis de varianza de una Vía (prueba F), comparación que se complementó con el cálculo de la prueba robusta de igualdad de medias de Brown-Forsythe como precaución de que los dos grupos tuvieran varianzas diferentes en la variable satisfacción con la vida.

Que los resultados del Análisis de Varianza (prueba F) y de la prueba de Brown-Forsythe indican la no existencia de diferencias estadísticas significativas ($F= 0,658$, $p<0,580$) en la Satisfacción con la vida (global) entre los cuatro grupos de docentes agrupados según edad, a similar resultado se llega con la prueba de Brown-Forsythe. Estos grupos constituyen una sola población (Ver Tabla 24).

Tabla 24

Diferencias de docentes según edad en la Satisfacción con la vida

Edad	21-32	33-44	45-56	57-70	Análisis de
Estadísticos					varianza
Media aritmética	20,20	20,58	20,57	19,26	F =0,658 ($p<0,580$) Brown-Forsythe = 0,587 ($p<0,629$)
Desviación estándar	4,81	4,26	3,98	4,20	
N	10	58	104	52	

Los resultados del Análisis de Varianza (prueba F) y de la prueba de Brown-Forsythe indican la no existencia de diferencias estadísticas significativas ($F= 0,443$, $p<0,722$) en la Satisfacción con la vida (global) entre los cuatro grupos de docentes agrupados según edad, a similar resultado se llega con la prueba de Brown-Forsythe. Estos grupos constituyen una sola población (Ver Tabla 25).

Por otro lado, los resultados mostrados en las Tablas 22 a 25 conducen a aceptar la hipótesis nula respecto del género, la edad y años de experiencia, pues no se hallan diferencias estadísticas significativas entre los grupos comparados en la Satisfacción con la vida. La excepción es el estado civil donde se rechaza la hipótesis nula pues existe una

diferencia estadística significativa ($p < 0,049$) entre los profesores solteros y casados, a favor de los casados.

Tabla 25

Diferencias de docentes según años de experiencia respecto de la Satisfacción con la vida

Años de experiencia Estadísticos	1-10	11-20	21-30	31-44	Análisis de varianza
Media aritmética	21,41	20,03	20,17	20,20	F =0,443 ($p < 0,722$)
Desviación estándar	4,82	4,43	4,15	2,89	Brown-Forsythe =
N	34	64	102	20	0,534 ($p < 0,684$)

4.1.5. Diferencias en la Calidad de Vida laboral según el género, estado civil, edad y años de experiencia en los docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana.

Que la prueba de similaridad de varianzas de Levene no arroja un resultado estadísticamente significativo, por tanto, ambos grupos tienen varianzas similares. La prueba t de student para muestras independientes tiene un resultado estadísticamente no significativo ($t = 1,94$; $p < 0,055$). Varones y mujeres no difieren en sus puntuaciones medias en Calidad de la vida laboral, conforman una misma población (Ver Tabla 26).

Tabla 26

Diferencias de docentes varones y mujeres en la Calidad de la vida laboral

CALIDAD DE LA VIDA LABORAL		
Sexo	Varones (N= 91)	Mujeres (N= 161)
Media aritmética	466,72	443,70
Desviación estándar	59,30	66,80
Prueba de Levene de igualdad de varianzas	0,48 (valor estadístico NO significativo, $p < 0,488$)	
Resultado de la T de Student	1,94 (125 grados de libertad; valor t estadísticamente NO significativo, $p < 0,055$)	

La prueba de similaridad de varianzas de Levene tiene un resultado estadísticamente no significativo, se considera que ambos grupos tienen varianzas iguales. La prueba t de student para muestras independientes y para grupos de varianzas iguales tiene un resultado estadísticamente no significativo ($t = 0,70$; $p < 0,488$). Solteros y casados no difieren en sus puntuaciones medias en Satisfacción con la vida, ambos grupos conforman una misma población (Ver Tabla 27).

Tabla 27

Diferencias de docentes según estado civil en la Calidad de vida laboral

CALIDAD DE VIDA LABORAL		
Estado civil	Solteros (N= 106)	Casados (N= 146)
Media aritmética	449,05	457,66
Desviación estándar	73,57	58,67
Prueba de Levene de igualdad de varianzas	1,60 (valor estadístico significativo, $p < 0,208$)	
Resultado de la T de Student	0,70 (115 grados de libertad; valor t estadísticamente no significativo, $p < 0,488$)	

Los resultados del Análisis de Varianza (prueba F) y de la prueba de Brown-Forsythe indican la no existencia de diferencias estadísticas significativas ($F= 0,540$, $p<0,654$) en la Calidad laboral (global) entre los cuatro grupos de docentes agrupados según edad, a similar resultado se llega con la prueba de Brown-Forsythe. Estos grupos constituyen una sola población (Ver Tabla 28).

Tabla 28

Diferencias de docentes según edad en la Calidad laboral

Edad	21-32	33-44	45-56	57-70	Análisis de
Estadísticos					varianza
Media aritmética	458,60	461,21	444,94	460,96	F=0,540($p<0,654$) Brown-Forsythe = 0,587 ($p<0,629$)
Desviación estándar	83,28	60,95	69,78	60,55	
N	10	58	104	52	

Los resultados del Análisis de Varianza (prueba F) y de la prueba de Brown-Forsythe indican la no existencia de diferencias estadísticas significativas ($F= 0,554$, $p<0,646$) en la Calidad de la vida laboral (global) entre los cuatro grupos de docentes agrupados según años de experiencia, a similar resultado se llega con la prueba de Brown-Forsythe. Estos grupos constituyen una sola población (Ver Tabla 29).

Tabla 29

Diferencias de docentes según años de experiencia respecto de la Calidad laboral

Años de experiencia Estadísticos	1-10	11-20	21-30	31-44	Análisis de varianza
Media aritmética	458,76	455,09	444,01	466,30	F =0,554 ($p < 0.646$)
Desviación estándar	68,71	47,13	70,54	36,34	Brown-Forsythe =
N	34	64	102	20	0,480($p < 0,700$)

Por otro lado, los resultados mostrados en las Tablas 26 a 29 conducen a aceptar la hipótesis nula respecto del género, estado civil, la edad y años de experiencia, pues no se hallan diferencias estadísticas significativas entre los grupos comparados en la Calidad de vida laboral. Se acepta la hipótesis nula “No existen diferencias significativas en la calidad de vida laboral en profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana, según género, estado civil, edad años de experiencia en el magisterio”.

4.2. Análisis e Interpretación de resultados

Observamos que Martinez, Buelga y Cava (2007) encontraron que la autoestima tiene un efecto positivo en la Satisfacción con la Vida y la victimización un efecto negativo, según lo encontrado en nuestra investigación observamos que los docentes se encuentran insatisfechos con la vida por lo que podemos decir que su autoestima se encuentra mermada y esto podría generar un clima constante de victimización de los mismos. Por otra parte Peterson (1991) encontró que las personas satisfechas con su vida tienden a

tener buena salud, ser más ricos y felices en su vida en general, además son más conservadores, menos alienados, más politizados y políticamente más activos. Según nuestra investigación podemos decir que como los profesores se encuentran insatisfechos con su vida, muchos de ellos no se encuentran en buen estado de salud, son infelices en general, por lo que son más alienados y no participan mucho en la política nacional. También, según Arias y Gonzales (2008) podemos concluir que al igual que ellos, que los docentes de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro en el trabajo. Además afirman que los individuos que están satisfechos con su vida tienen un buen ajuste y están libres de psicopatología. Esto es algo a lo que debemos aspirar como nación no solo en los docentes, en ellos es más importante porque son los modelos que por un tiempo considerable de sus vidas los tienen nuestros hijos, futuro del país. Algo a tener en cuenta según Diener (1984) mencionado por Lazarte, 2009; sugiere que el bienestar subjetivo es una de las tres formas de evaluar la calidad de vida de las sociedades, junto con ciertos indicadores económicos y sociales, es decir, se sienten felices y es porque se encuentran satisfechos y tiene una adecuada representación de sí mismos, alta autoestima y sentirán confianza de llevar a cabo sus proyectos actuales y de tener un buen futuro. El sentimiento de capacidad personal alude a las expectativas que tiene una persona de ser capaz o de hacer de manera exitosa lo que tiene que hacer, esto es, de su autoeficacia. En el caso de los docentes de llevar a cabo a cabalidad su trabajo. Según, lo que se ha encontrado tenemos que la mayoría de docentes se encuentra insatisfecho con su vida por lo que podemos concluir que se sienten incapaces y poseen sentimientos negativos en cuanto a su futuro y por ende el futuro del país. De esto podemos concluir que la calidad de Vida en el Perú, puesto que los docentes son la mayor masa trabajadora del país, se inadecuada o es baja, esto explicaría porque la mayoría de los ciudadanos peruanos quiere dejar nuestro país y migrar a otros, donde

la calidad de vida es buena y la mayoría de sus habitantes se encuentran satisfechos con su vida, por ende son personas sin estrés, con pensamientos positivos sobre su futuro y con sentimientos de control de su vida y su entorno, es decir con bienestar.

Con respecto a la Calidad de Vida Laboral tenemos que lo encontrado nos refiere que en los docentes de instituciones públicas no se observan un nivel ni bueno ni malo con respecto a su calidad de Vida Laboral Global en su mayoría. Esto reforzaría la hipótesis como lo manifiesta Ly (2004), sobre que se encontraría un mayor nivel de Calidad de Vida laboral si se encontraran en un ambiente libre de conflictos psicológicos y con tendencia a experimentar emociones positivas y el cumplimiento de metas personales que se alcanzan a través de logros en la actividad laboral.

En cuanto a las variables específicas observamos que a un menor grado de salud existe una ligera percepción de un mejor nivel de Calidad de vida laboral global, lo que indicaría que el estado se preocupa por otorgarle cierta comodidad y beneficios a los docentes siempre y cuando estos se encuentren en una situación de deterioro de salud. Esto es positivo considerando nuestro status a nivel mundial y que los docentes lo perciban así.

Cabe señalar que en cuanto a las variables específicas podemos mencionar, según lo encontrado en la presente investigación, que a una menor satisfacción con los padres encontramos una mayor relación con los compañeros de trabajo en los docentes, esto mejora la relación y trabajo en equipo lo que redundaría en la consecución de metas laborales y eficacia en su labor, es decir, el docente se inclina por las relaciones sociales laborales. También que a una percepción de insatisfacción con los hijos, esto se entiende en el afán de querer armonizar la vida familiar, privada, con la del mundo laboral, habría un incremento en la calidad de vida laboral global, expresado en una mejor percepción de su productividad laboral docente y un mayor nivel de relación con los jefes, con los compañeros laborales y con el status de la institución donde trabajan. Es decir, se descuida

la vida familiar a favor de lo laboral. Con respecto a una menor satisfacción en lo religioso encontramos que nuestros docentes perciben una mejor calidad de Vida laboral global, que se expresa en mejoras en los contratos laborales, en su calidad y producción laboral, así como en los compañeros y su relación con los jefes, esto indicaría que al desligarse de la vida religiosa encuentra una mejor calidad en cuanto a contratos laborales así como se vuelca mejor hacia el trabajo en general y mejora la relación con sus compañeros de trabajo y sus jefes . Otro punto importante a señalar es lo encontrado con respecto a una insatisfacción con las amistades que redundaría en una percepción mejor de la calidad de vida laboral global, expresada principalmente en un mejor ambiente físico laboral, calidad del medio ambiente profesional una mayor armonía entre la familia y lo laboral, un mejor relación con los jefes y compañeros de trabajo. Aquí hay que resaltar el hecho de que el docente deja las amistades y se vuelca a su trabajo y su familia, mundo privado. Este último análisis poyado por lo dicho por Giory, 1978; Casas, 1999; Bennet y Lehman, 2000; Casas et. al. 2002).

CONCLUSIONES

1. Se construyó un Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL), valido y confiable para nuestro medio.
2. Los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran insatisfechos con la vida a nivel general.
3. La percepción que tienen los docentes de instituciones educativas estatales con respecto a la CVL es ni alta ni baja.
4. Existe una correlación significativa entre la SCV y la CVL de los docentes pero esta es negativa y con tendencia ligeramente moderada.
5. En el Perú, los docentes perciben que existe una mejor CVL en el Magisterio siempre y cuando su estado de salud este disminuido.
6. A una menor satisfacción con la relación con los padres mejora las interrelaciones con los compañeros de trabajo y con la institución donde se labora.
7. A una menor satisfacción con los hijos mejora las relaciones entre lo personal y lo laboral así como las relaciones con los compañeros y la calidad de las interrelaciones profesionales.
8. A menor satisfacción con el trabajo mejora los horarios y los recursos en el trabajo, así como la relación entre mundo privado y laboral y los compañeros de equipo.
9. A menor satisfacción con la religiosidad mejora las condiciones de confort y funcionalidad en el trabajo, la modalidad de contratos de personal, estabilidad laboral, recursos, horarios, promoción y carrera profesional, así también mejora las relaciones con el equipo de trabajo y con los jefes.

10. A menor satisfacción con las amistades mejora las condiciones de confort y funcionalidad, seguridad, promoción y carrera profesional, interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, apoyo y colaboración entre unidades, y los canales de participación en la toma de decisiones.
11. A menor satisfacción con el estado de salud, mejora las condiciones de equipos e instrumentos, mejoran el mantenimiento y suministros, los horarios y los recursos, promoción y carrera profesional, la formación e investigación. Así como también la interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, el trabajo en equipo, y los canales de participación en la toma de decisiones.
12. Los docentes casados tienen estadísticamente una ligera mayor satisfacción con la vida a comparación de los solteros.
13. Con respecto a la CVL según género, estado civil, años de experiencia y edad no se encuentran diferencias significativas.
14. El Ministerio de Educación debe implementar investigaciones a fin de determinar las causas y proponer acciones para mejorar los niveles de satisfacción de los docentes en instituciones estatales acorde a nuestra realidad.
15. El Ministerio de Educación debe implementar políticas de recursos humanos a su personal docente a fin de incentivar el ingreso de nuevo personal y retener a sus talentos.
16. Los docentes se encuentran insatisfechos con su vida, siendo ellos la mayor masa laboral en el país, se puede decir que, la mayor parte de la población adulta en el Perú, se encuentra insatisfecha con su vida.
17. El nivel de insatisfacción con la vida encontrado en los docentes nos indica que el grado de bienestar de los mismos es bajo por ello se dice la calidad de vida de la población en el Perú, no es la adecuada.

RECOMENDACIONES

1. Replicar la investigación según los avances científicos y tecnológicos actuales, pudiendo variar los resultados, debido a que el internet llega a más lugares.
2. Sensibilizar a los maestros con respecto a la necesidad de realizar este tipo de investigaciones para poder obtener su total colaboración con las mismas.
3. Sensibilizar sobre la necesidad de realizar estas investigaciones a fin de obtener datos fidedignos que nos permita elaborar políticas necesarias y acorde a nuestra realidad mejorando los estándares de calidad de vida laboral en nuestro país.
4. Replicar la investigación en diferentes regiones del país a fin de comparar resultados y ver necesidades específicas de cada región.
5. Aplicar el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral elaborado en la presente tesis, a fin de obtener baremos estandarizados para nuestra realidad y poder generalizar los resultados.
6. Pedir apoyo al Ministerio de Educación para realizar más investigaciones de este tipo que beneficien al país y a la comunidad.
7. Realizar un seguimiento a fin de evaluar y definir estándares de vida en nuestro país (relacionados a calidad de vida en general).
8. Determinar si con los avances existen cambios a nivel de las percepciones de los docentes en cuanto a las variables en donde no se ha encontrado diferencias significativas que nos ayuden a definir una tendencia hacia alguna de las variables descritas.
9. Sensibilizar a la comunidad sobre la necesidad de sentirnos bien en el trabajo como indicador de satisfacción con el mismo, con la vida, que genera buenos modelos para nuestros niños, aquí los docentes.

10. Hacer de conocimiento a la comunidad sobre los resultados obtenidos a fin de conocer la realidad y poder implementar mejoras para estas áreas específicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acción RSE, Copyright 2006: *Taller: Fusiones y Reestructuraciones Responsables*” Acción RSE/People & Partner. 26 de Octubre de 2000, Regal Pacific, Santiago –Chile.
- Alcocer, P. (2009). *Relaciones entre Satisfacción Laboral, Satisfacción con la vida y personalidad en la calidad del servicio*. Lima – Perú. PUCP.
- Arias, F. y Gonzales, M. (2008) *Agotamiento profesional (Burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado*. Facultad de Psicología 2do Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, Morelos, México.
- Anstey, E. (1976): *Test Psicológicos*. Madrid:Marova
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. & Cañas, JJ. (2002) *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. *Revista de Administración Sanitaria*. Volumen VI. Número 23. Julio/Setiembre. Madrid, España. Pp. 143-157.
- Clark-Davis, D (2002). *Investigacion cuantitativa en psicología*. México: Oxford
- Del Risco, P. (2007) *Soporte Social y Satisfacción con la vida en un grupo de Adultos Mayores que asisten a un programa para el adulto mayor*. Lima- Perú. PUPC.
- El Comercio, 30 de Mayo del 2009, Sección B. Perú. pp. 1.
- Elorza, H. (1987). *Estadística para ciencia del comportamiento*. México: Harla
- García, R, Guevara, M. y Mella, L. (2007) *Calidad de Vida laboral de teletrabajadores en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007*. *Ciencia y Sociedad*, Vol XXXIII. N° 3 Julio – Septiembre 2008. República Dominicana. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Pp. 442- 461
- Gutiérrez V. (2009). *Calidad de Vida Laboral. Calidad y Creatividad*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Año, N°11 – Julio 2009. Perú. Universidad Ricardo Palma. pp.32-47.
- Hernández, Fernández y Batista (2010) *Metodología de la Investigacion* - 5ta Edición.

<http://www.cepaa.org>

- Martinez, P. (2004) *Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital*. Revista de Psicología Vol XXII. Segundo semestre. N°2. Lima – Peru. PUCP. pp 215-252.
- Martinez, M., Buelga, S. y Cava, J. (2007) *La Satisfacción con la vida en la adolescencia y su relación con la autoestima y el ajuste escolar*. Anuario de Psicología. Vol 38. N°2. Facultad de Psicología. España. Universidad de Barcelona. pp. 293-303
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Lima – Perú. PUCP.
- Montoya, F. y Landero, B (2008). *Satisfacción con la vida y autoestima en jóvenes de familias monoparentales y biparentales*. Psicología y Salud, Enero-Junio año/Vol. 18, número 001., México, Universidad Veracruzana, Xalapa. pp 117-122.
- Morales, P. (2008). *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Madrid: Universidad de Comillas.
- Lazarte, I. (2009) *Satisfacción con la vida y perspectiva temporal futura en un grupo de jóvenes voluntarios en su comunidad*. Lima – Perú. PUCP.
- Ly, G. (2004). *Atribuciones Causales de la Satisfacción con la vida en un grupo de adultos de Lima*. Lima – Perú. PUCP.
- Peterson, S. (1991). “No te preocupes, se feliz”: *Satisfacción con la vida y política*. Psicología Política, N°3. División of Social Sciencies. New York. Universidad de Alfred. pp. 65-71.
- Salas, E. y Glickman A. (1990). *Comportamiento Organizacional, Teoría de \ Sistemas Socio-técnicos y Calidad de Vida Laboral: La experiencia peruana*. Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol 22, número 001. Bogotá Colombia, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Pp. 69-82.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002) *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Psicothema. Vol. 14 n°4 pp. 828-836. España. Universidad de Oviedo
- Tarazona, D. (2005). *Autoestima, Satisfacción con la vida y condiciones de habilitabilidad en adolescentes estudiantes de quinto año de media, un*

estudio factorial según pobreza y sexo. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. Vol. 8 N°2 . Perú. UNMSM. pp. 57-65.

Werther, W y Davis, K. (1985) *Dirección de Personal y Recursos Humanos.* México. Mc Graw Hill

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de Calidad de Vida laboral CVL: (11 jueces) V de Aiken

		Item	Si	No	Observaciones (V de Aiken)
Condiciones Objetivas de la Calidad de Vida Laboral : Pueden ser controlados desde fuera del individuo: estabilidad laboral, compensaciones económicas, incentivos, etc.	Medio ambiente físico: Riesgos físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases, etc.), biológicos (infecciones víricas y bacterianas), relacionados con la fatiga física (riesgos posturales, cargas excesivas, etc.), así como accidentes laborales. Todos estos factores, a los que además podemos añadir, la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, inmobiliario, la iluminación, etc., inciden en la CVL percibida por los trabajadores y pueden llegar a ser un estresor importante en el trabajo. Además, es preciso tener en cuenta que en ocasiones, la exposición en el lugar de trabajo a factores ambientales no deseables se da a dosis relativamente bajas, que solo raramente van a causar patología específica definida, pero que pueden llegar a producir disminución de la capacidad funcional del Sistema Nervioso Central, alteraciones del estado psicofisiológico y otros cambios del comportamiento. Resumen : - Condiciones de confort y funcionalidad - Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos o peligrosos, contagiosos)	1. La dirección del colegio donde trabajo se preocupa por la limpieza de todas sus instalaciones.	10	1	0.9
		2. En el aula donde trabajo existe la iluminación adecuada para el desarrollo de las clases.	10	1	0.9
		3. En el aula donde trabajo existe un lugar para cada cosa y cada cosa se encuentra en su lugar.	9	2	0.8
		4. En el colegio donde trabajo, se ve continuamente papeles en el suelo, material inservible o basura acumulada.	11	0	1
		5. La dirección del colegio se preocupa para que el espacio en donde trabajo se encuentre en adecuadas condiciones de aseo y limpieza.	9	2	0.8
		6. En el aula donde desarrollo las clases existe la ventilación suficiente que permite la remoción de gases, humo y olores desagradables.	10	1	0.9
		7. En el colegio donde trabajo existe el cuidado necesario para la eliminación de ruidos molestos.	11	0	1
		8. En el colegio donde trabajo el orden es un factor importante para el desenvolvimiento del trabajo.	11	0	1
		9. En el escritorio de mi aula, dejo cosas de valor, objetos personales, documentos	4	7	0.36

privados o confidenciales, porque confío en que no “desaparecerán”			
10.En el colegio donde laboro existen las normas adecuadas para disminuir al máximo las condiciones inseguras de trabajo.	8	3	0.7
11.Nosotros como profesores recibimos charlas de prevención de enfermedades.	9	2	0.8
12.En el colegio donde trabajo existe incomodidad física cuando desarrollo mi labor de docencia.	8	3	0.7
13.En el colegio donde laboro se preocupa por mantener sus herramientas de seguridad (extintores, mangueras y otros) en buenas condiciones para combatir un posible incendio.	10	1	0.9
14.En el colegio donde trabajo existe un adecuado control y mantenimiento de los niveles de temperatura.	9	2	0.8
15.El colegio donde trabajo nunca se ha preocupado en desarrollar programas o eventos de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo.	11	0	1
16.Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	10	1	0.9

Medio ambiente tecnológico:

Este aspecto raramente considerado en la literatura, sin embargo es un hecho constatable la frustración que genera en el trabajador el no disponer de los equipos e instrumentos adecuados para la correcta realización del trabajo que se tiene encomendado, así como la

1.En el colegio donde trabajo cuenta con los equipos (computadoras, pizarras acrílicas, proyector, TV, DVD, etc.), adecuados para brindar una correcta y actualizada clase a los alumnos.	9	2	0.8
	11	0	1

deficiencia en el mantenimiento o en el suministro de componentes.

Resumen :

- Adecuación de equipos e instrumentos.
- Mantenimiento y suministros

2.El colegio cuenta con acceso a internet para los alumnos y profesores.

11 0 1

3.En el colegio donde laboro cada alumno tiene acceso a una computadora durante las clases.

9 2 0.8

4.El colegio donde trabajo constantemente se está actualizando en TIC, para brindar un adecuado servicio a los alumnos.

Medio ambiente contractual:

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se halla en función de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la Equidad de Adams en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. De este proceso resulta la percepción de equidad o falta de la misma. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio.

Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

La estabilidad del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso

1.La organización competente otorga puntualmente todos los beneficios sociales de ley (seguro de vida, enfermedad, maternidad, asignación familiar, vacaciones, etc.)

8 3 0.7

2.El colegio donde laboro no posee un plan organizado de prestaciones médicas, ni cuenta con personal especializado en primeros auxilios para caso de accidentes.

9 2 0.8

3.En el colegio donde trabajo saben premiar a los docentes cuando cumplimos con nuestro trabajo.

10 1 0.9

4.Pienso que puedo quedarme en este colegio todo el tiempo que yo desee.

8 3 0.7

5.Considero que mi remuneración es la adecuada para el puesto que desempeño.

10 1 0.9

6.Considero que mi remuneración es muy parecida a la de mis compañeros con igual puesto o nivel que el mío.

11 0 1

11 0 1

con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, úlceras y otras alteraciones. Además en las situaciones de inestabilidad del puesto de trabajo las personas están mas predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales menos adecuadas, que añaden mas experiencias estresantes a la ya existente inestabilidad.

Por último, aunque raramente es considerada en la literatura, cabe destacar en este apartado la necesidad de cobertura jurídica para lo casos de denuncias de usuarios ante la propia institución o ante los tribunales.

Resumen :

- Salario (objetivo y subjetivo)
- Estabilidad Laboral
- Cobertura jurídica

7.Considero que se me paga en forma justa por mi trabajo en comparación con otros colegios (incluidos los particulares).

11 0 1

8.Se me otorga puntualmente las vacaciones anuales que por ley me corresponden.

10 1 0.9

9.El Ministerio de Educación otorga a sus docentes seguros de vida y contra accidentes de trabajo.

11 0 1

10.Pienso que trabajando en colegios particulares ganaría mas dinero y tendría mejores beneficios por el trabajo que realizo.

9 2 0.8

11.Trabajar para el sector estatal es contar con planes asistenciales para mi y para mi familia.

10 1 0.9

12.Trabajar para el estado significa el pago puntual de sueldos y beneficios sociales de los docentes.

11 0 1

13.Existe un conocimiento amplio por parte de los docentes sobre las normas y rutinas de su quehacer laboral en los colegios.

9 2 0.8

14.Trabajar en el Magisterio es equivalente a que ellos cumplan con todas las leyes laborales.

11 0 1

15.Al ingresar a trabajar en el colegio donde laboro, nos dieron un manual de reglamento interno de trabajo.

8 3 0.7

16.Al ingresar a este colegio recibí una adecuada inducción de personal, donde me explicaron todas las normas y rutinas de la institución.	7	4	0.6
17.El colegio donde trabajo recompensa económicamente por las ideas aprobadas de sus trabajadores (docentes).	10	1	0.9
18.El sector estatal (colegio donde trabajo) respeta los derechos legales de sus trabajadores.	9	2	0.8
19.Todos los docentes que laboramos en este colegio pensamos que se respetan las leyes, a su personal y a la sociedad.	5	6	0.45
20.Satisfacción con el sueldo.			

Medio ambiente productivo:

El trabajo por turnos y nocturno supone una gran dificultad en el mantenimiento de una vida familiar y social normal, siendo frecuente que estos trabajadores se quejen de aislamiento social. Además es frecuente que presenten problemas de sueño y fatiga y alteraciones en los ritmos circadianos. No parece existir una solución global satisfactoria ya que un mismo sistema de turnos afecta de modo diferente a cada individuo. El grado de estrés e insatisfacción experimentado, que puede llegar a afectar el bienestar y la salud, dependerá de la situación familiar del trabajador (edad de los hijos, aceptación familiar), de su personalidad, de sus condiciones físicas (edad, ritmos circadianos), de la flexibilidad de sus

1.En el colegio donde laboro existe un adecuado control en el ingreso y salida del personal.	9	2	0.8
2.En el colegio donde laboro difícilmente se respetan las 48 horas de trabajo semanales.	9	2	0.8
3.Nosotros los profesores respetamos las horas de ingreso y salida del colegio.	9	2	0.8
4.En el colegio donde laboro reconocen las horas extras realizadas con previa justificación del director del centro.	10	1	0.9
5.La labor que realizan los docentes de mi nivel, implica actividades fragmentadas e incompletas e incluso	7	4	0.6

hábitos de sueño, de su capacidad para superar la somnolencia, etc.			
La sobrecarga de trabajo, tanto cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo) como la cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) está asociada a estrés laboral e insatisfacción.			
Por otra parte, es necesario considerar la otra cara de la moneda: la falta de tareas durante la jornada laboral, así como la asignación de tareas rutinarias y aburridas en relación a las habilidades del trabajador, que también producen insatisfacción.			
Resumen :			
- Horarios			
- Recursos :			
a. Adecuación de medios humanos (sobrecarga cuantitativa)			
b. Adecuación de demandas (sobrecarga cualitativa: positiva: demanda competencias excesiva, negativa: infrautilización)			
muchos de ellos ignoran para que sirven estas actividades.	10	1	0.9
6.El director del colegio donde laboro valora y reconoce la labor que realizo.	9	2	0.8
7.En el colegio donde trabajo estamos permanentemente informados acerca de nuestro desempeño laboral.	10	1	0.9
8.El cargo que ocupo no me permite utilizar todas mis potencialidades ni creatividad personal para la ejecución de mi trabajo.	9	2	0.8
9.En el colegio donde laboro se cuenta con programas que alientan la participación de sus empleados para mejorar la productividad.	7	4	0.6
10.En el colegio donde trabajo premian a los docentes por los resultados obtenidos con sus ideas aportadas.	8	3	0.7
11.En el colegio donde trabajo existe un departamento o personas responsables que programan la capacitación y entrenamiento de personal de acuerdo a sus necesidades.	10	1	0.9
12.El colegio donde trabajo informa a todo su personal cuales son los objetivos y las metas de la organización.	11	0	1
13.En el colegio donde laboro, los docentes recibimos toda la orientación	9	2	0.8

técnica por parte de nuestros supervisores para realizar nuestro trabajo.	10	1	0.9
14.Las personas de mi posición realizan labores que son repetitivas por naturaleza.	9	2	0.8
15.A nosotros los docentes, se nos exige dictar una jornada diaria de clases, que vendría a ser lo razonable para cada día.	7	4	0.6
16.En el colegio donde laboro, se reconoce y agradece el buen desempeño de sus docentes.	9	2	0.8
17.Los docentes del colegio donde laboré que realizan el mismo trabajo que yo tienen la oportunidad de aprender nuevas habilidades en el transcurso de su trabajo.			
18.Creo que por mis conocimientos sobre el trabajo que realizo y por mi rendimiento laboral mi jefe y la empresa me consideran necesario.	9	2	0.8
19.El director alienta a los docentes de mi nivel a generar novedosas ideas, nuevos procedimientos y/o técnicas de enseñanza aprendizaje, a fin de mejorar la calidad del trabajo.	10	1	0.9
20.El trabajo del docente implica realizar distintas operaciones que requieren diversas habilidades.	10	1	0.9
	8	3	0.7

21.El trabajo docente involucra hacer siempre la misma tarea de manera monótona y repetitiva.	10	1	0.9
22.El docente requiere de un ritmo laboral constante, no es posible retrasarse en el trabajo y hacerlo después.	11	1	1
23.Tengo tanta carga laboral que debo quedarme más tiempo en el trabajo, descuidando mi vida personal y familiar.	10	1	0.9
24.El colegio donde laboro exige y respeta la puntualidad en las horas de ingreso, refrigerio y salida de personal.	10	1	0.9
25.Mi jefe directo me mantiene informado sobre la calidad de mi trabajo.			
26.Los trabajadores de mi nivel no logran poner de manifiesto sus mejores habilidades debido a que sus actividades laborales son demasiado simples y rutinarias.	9	2	0.8
27.Los docentes debemos trabajar muy rápidamente para cumplir con los objetivos diarios del colegio.	11	0	1
28.Los docentes de mi nivel realizan la misma serie de labores todos los años.	10	1	0.9
29.El horario establecido por el colegio me permite terminar completamente las actividades que me corresponden.	10	1	0.9
30.Las personas de mi nivel tienen un gran control sobre sus actividades de trabajo.	4	7	0.36
	4	7	0.36

Medio ambiente profesional:

Las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional, así como las facilidades para la formación constituyen importantes factores motivacionales, por cuanto permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas. Por esta razón, en lo que se refiere a la formación, las organizaciones deben estimular y facilitar las actividades formativas, tanto en el seno de la propia institución como fuera de ella, poniendo a disposición de sus trabajadores los recursos necesarios para la consecución de este fin.

31.La cantidad de trabajo que tengo es excesiva.	4	7	0.36
32.Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	1	10	0.09
33.Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	10	1	0.9
34.Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	9	2	0.8
35.Estrés			
36.Capacitación necesaria para hacer mi trabajo			
37.Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.			
38.Lo que tengo que hacer me queda claro.			
1.En el colegio donde trabajo existe la posibilidad de ascender por méritos propios.	10	1	0.9
2.Los docentes se preocupan por crecer profesionalmente, perfeccionándose en su trabajo, asistiendo a cursos, etc.	10	1	0.9
3.En el colegio donde laboro se preocupan por que los docentes tengan sus objetivos profesionales y metas de desarrollo profesional claramente establecidos.	9	2	0.8
4.Los docentes de mi nivel tenemos toda la libertad para experimentar nuevos	10	1	0.9

Las posibilidades de promoción, como ya hemos comentado, constituyen un importante elemento motivador de la actividad profesional. Se define la carrera profesional como un sistema de promoción profesional integrado por diferentes categorías a las que se accede consecutivamente, en razón de los meritos y actividades desarrollados a lo largo de la vida profesional. Desde esta perspectiva, la carrera profesional es tanto una herramienta de gestión de RR.HH. como la posibilidad de satisfacer las necesidades de promoción de los trabajadores.

Resumen :

- Promoción y carrera profesional
- Formación e investigación.

métodos que permitan mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje.	11	1	1
5.Periódicamente recibo capacitación y/o entrenamiento en temas relacionados a mi trabajo de docencia.	10	1	0.9
6.El colegio donde laboro se preocupa porque los docentes conozcan cuales son los objetivos y las metas de su área y de su organización.	11	0	1
7.En el colegio donde trabajo recibimos constante supervisión y orientación técnica de nuestros superiores.	10	1	0.9
8.Los docentes debemos de aprender nuevos métodos de trabajo con el fin de estar al día con los cambios tecnológicos y con los nuevos acontecimientos.	9	2	0.8
9.El Magisterio alienta y facilita que los docentes de mi nivel tomen cursos de otros idiomas, computación o cualquier otro que los capacite y mejore así su rendimiento.	10	1	0.9
10.En caso de no estar seguro de cómo hacer algo, cuento con el director para que me oriente en la tarea.	1	10	0.09
	1	10	0.09
11.Posibilidad de promoción.			
12.Motivación (ganas de esforzarme).			
13.Variedad de mi trabajo.			

Condiciones Subjetivas de la Calidad de Vida Laboral: Ligados a la satisfacción de las necesidades superiores de la persona y esta los consigue como resultado directo de su propio esfuerzo, son consecuencias inherentes al propio desarrollo de la actividad: la satisfacción de sentirse responsable	Esfera privada y mundo laboral: La esfera privada y el desempeño laboral se influyen mutuamente. Los problemas de tipo afectivo, enfermedad en el seno de la familia, las necesidades de atención extra a hijos pequeños o a familiares con problemas, etc., es decir, tanto las circunstancias potencialmente estresantes de carácter puntual como las crónicas, pueden tener repercusiones en el desempeño de la actividad laboral. Por otro lado, las exigencias del trabajo pueden suponer la falta de atención hacia las responsabilidades familiares con graves repercusiones para la vida privada del trabajador. La posibilidad de armonizar las responsabilidades familiares y laborales constituye un factor que necesariamente debe ser atendido cuando consideramos la Calidad de Vida Laboral.	1.Mis amigos, vecinos y familiares piensan que el colegio donde trabajo es serio y respetable.	11	0	1
	Resumen : - Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral	2.Considero muy importante que el colegio respete al distrito y a la comunidad.	11	0	1
		3.Considero tener el tiempo suficiente para no descuidar mi vida familiar y personal.	10	1	0.9
		4.Pienso que el colegio donde trabajo goza de una buena imagen en la sociedad.	10	1	0.9
		5.En reuniones sociales y familiares, generalmente se habla bien del colegio y de los logros del mismo.	9	2	0.8
		6.El colegio donde trabajo contribuye al progreso de la comunidad.	10	1	0.9
		7.La comunidad se siente satisfecha con el trabajo que viene desarrollando el colegio donde laboro.	10	1	0.9
		8.Con el trabajo en el colegio obtengo una cobertura de salud para mí y mi familia.	11	0	1
		9.El trabajo me absorbe tanto que no tengo tiempo para mi vida privada.	10	1	0.9
		10.Existe tanta carga laboral en el colegio, que no permite a los docentes disponer de tiempo para la familia y amigos.	4	7	0.36
		11.Apoyo de mi familia.	4	7	0.36
			6	5	0.54

de algo, los retos, etc.

Individuo y actividad profesional:

Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia ya que producen sentimiento de logro y de satisfacción con uno mismo. La autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son también factores altamente motivantes que contribuyen a la percepción de Calidad de Vida Laboral y consiguientemente, a la satisfacción con el puesto de trabajo y el compromiso (la intensidad de la identificación y la implicación del individuo con la organización).

Por otro lado, el trato con personas y en general con personas que presentan problemas de tipo personal, familiar, etc., pueden suponer una importante fuente de estrés. Muchos estudios han demostrado que los profesionales que prestan sus servicios y ayudan a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y reacciones de rechazo emocional hacia esas personas. En 1974 Freudenberg sugirió el nombre del síndrome de agotamiento o del “quemado” (burnout) para describir el estrés en los trabajadores en el medio sanitario. Este estado incluye manifestaciones tanto físicas

12.Desconecto al acabar la jornada laboral.

13.Falta tiempo para mi vida personal

1.A los docentes de mi nivel se les permite tomar decisiones sobre el modo de realizar su trabajo.	11	0	1
2.Cuando se topan con problemas en el trabajo, los docentes como yo, remiten esos problemas al director ya que nosotros no podemos tomar ninguna acción por cuenta propia.	10	1	0.9
3.Cuando existe un cargo vacante en el colegio donde laboro, primero se da la oportunidad a los docentes del colegio para acceder al puesto, realizando un reclutamiento interno.	9	2	0.8
4.El colegio donde laboro se esfuerza por dar un excelente servicio a la comunidad.	10	1	0.9
5.Los docentes de mi nivel están identificados con la función que realizan y saben lo importante que es esta para el desarrollo de la comunidad y por ende el país.	9	2	0.8
6.Se cuál es mi papel en el colegio y lo importante que es mi trabajo para lograr un buen servicio de calidad.	9	2	0.8
7.En la empresa donde trabajo se han dado casos en que docentes de bajo nivel han llegado a ocupar puesto de director.	11	0	1

(agotamiento, cefaleas, insomnio, molestias, gastrointestinales, etc.) como psíquicas (irritabilidad, labilidad emocional, menor capacidad o disposición de compromiso a nivel asistencial, tristeza, etc.) y es un proceso que se manifiesta a lo largo de un determinado periodo de tiempo, generalmente después del primer año de trabajo. Esta situación de insatisfacción y frustración favorece los errores diagnósticos, deteriora la salud del propio profesional y está asociada a absentismo, bajas por enfermedad, etc.

Resumen :

- Satisfacción con el propio trabajo (autonomía, implicación, reputación del puesto).
- Relación con las personas a quienes se les brinda el servicio.

Individuo y grupo laboral:

Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con compañeros de trabajo es una variable habitualmente muy valorada. Por el contrario, la ausencia de contacto con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros puede producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de grupo.

La confianza, la comunicación espontánea y el apoyo mutuo, en definitiva, las relaciones personales, constituyen un factor muy importante a la hora de hacer posible el éxito en los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se pierden o son inexistentes se hace

8.Los docentes podemos participar en la toma de decisiones sobre problemas de trabajo.	11	0	1
9.Los docentes podemos tomar sus propias decisiones sin tener que confirmar con alguna otra persona.	10	1	0.9
10.Satisfacción con el tipo de trabajo.	5	6	0.45
11.EL magisterio trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.	10	1	0.9
12.Tengo autonomía o libertad de decisión.	9	2	0.8
	11	0	1
13.Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	11	0	1
14.Me siento orgulloso de mi trabajo.			
1.Por mi desempeño laboral y buenas relaciones interpersonales, me siento seguro en mi puesto de trabajo.	9	2	0.8
2.Existen adecuados canales de información en el colegio donde trabajo.	11	0	1
3.En el colegio donde trabajo existen conductos formales para comunicarme con mis superiores.	11	0	1
4.Recibo todo el apoyo del director ante cualquier necesidad.	9	2	0.8
5.En el colegio donde trabajo, todos recibimos el mismo trato.	11	0	1
6.El director del colegio donde laboro es congruente en su forma de pensar y actuar.	10	1	0.9
	9	2	0.8

más difícil la colaboración y pueden llegar a convertirse en una importante fuente de estrés.

Gran número de actividades dentro de las organizaciones se llevan a cabo gracias a la convergencia, coordinación y cooperación permanente o temporal, de sus miembros, es decir, al trabajo en equipo orientado al logro de objetivos comunes. Uno de los elementos más destacables del trabajo en equipo lo constituyen la cohesión. Entendemos por cohesión el grado de atracción que el grupo ejerce sobre sus miembros y sobre otros nuevos si ello es necesario, la capacidad de influencia mutua, la permanencia a lo largo del tiempo y la medida en que pueden realizar su trabajo con eficiencia. Cuanto mayor es la cohesión del grupo mayor es la motivación de sus miembros y menor el absentismo.

Las relaciones con el jefe inmediato su superior pueden ser una fuente importante tanto de satisfacción como de estrés y tensión. El estilo de supervisión, el tipo de trato, la capacidad de planificación, etc., son factores determinantes en el grado de satisfacción o de tensión de los subordinados. Así pues, el jefe o líder además de poseer conocimientos, debe ser capaz de fijar objetivos motivar al personal y crear una cultura de apoyo mutuo y de producción en la organización.

En este contexto adquiere importancia lo que se denomina comunicación descendente, que comprende por un lado instrucciones para la realización del trabajo, manuales, memorandos, etc., y por otro comunicaciones más personalizadas que proporcionen retroalimentación.

7.En el colegio donde trabajo resulta fácil hacer amigos.

11 0 1

8.El resultado de mi trabajo influye en las labores de los demás docentes del colegio.

9 2 0.8

9.En el colegio donde trabajo existe un buzón de sugerencias, o realizamos círculos de calidad, mesas redondas, lluvia de ideas, como manera de participación en las mejoras del colegio.

8 3 0.73

10.Tengo bien en claro que es lo que tengo que hacer en la empresa, el tiempo, el porqué y para que lo tengo que hacer.

11 0 1

11.El director del colegio informa a los docentes en forma abierta y directa sobre diversos temas laborales.

8 3 0.73

12.Si tengo que hacer algún reclamo, primero debe hacérselo llegar al director y esperar a que el solucione mi problema.

11 0 1

13.Los docentes tenemos una comunicación abierta con el director.

11 0 1

14.Todos los docentes del colegio donde laboro piensan que es una institución seria y respetable.

9 2 0.8

15.Pienso que el director es una persona justa y equitativa.

10 1 0.9

16.Los docentes del colegio sabemos que podemos contar con el director para

Este tipo de información favorece la satisfacción con el trabajo y la implicación con la organización.

La planificación comporta el establecimiento de objetivos y la decisión sobre las estrategias y las tareas necesarias para alcanzarlo. El establecimiento de objetivos permite delimitar responsabilidades, proporcionar retroalimentación acerca del desempeño, calificar expectativas, aumentar la autoconfianza de los trabajadores y reducir el estrés.

La medición del rendimiento y la incentivación constituyen herramientas básicas para la motivación. La adecuada evaluación del rendimiento, mediante la aplicación de criterios racionales para todos los empleados, permite detectar las necesidades de formación, el desarrollo de las potencialidades de los trabajadores y de la base sobre la que descansa una política de incentivos justa.

Las relaciones con subordinados también pueden suponer una fuente de tensión, especialmente cuando se quiere combinar un estilo de dirección centrado en los resultados con niveles adecuados de consideración a las personas.

Resumen :

- Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad.
- Plano técnico: cohesión y apoyo/soporte mutuo.
- Plano organizativo: Comunicación horizontal.
- Plano jerárquico micro: liderazgo: comunicación ascen/descen, organización del trabajo, control, incentivos.

cualquier problema de trabajo e incluso personal.	11	0	1
17.Siento que el director, además de ser mi jefe, es mi amigo.	10	1	0.9
18.En el colegio donde trabajo las reglas se aplican igual para todos los docentes.	10	1	0.9
19.El director administra a su personal a través del ejemplo.	9	2	0.8
20.Los docentes trabajan solos en sus propias labores, con poco o ningún contacto personal.	9	2	0.8
21.Mis compañeros de trabajo me comentan temas muy personales.	10	1	0.9
22.Es difícil llevarse bien con mis compañeros de trabajo.	11	0	1
23.El director del colegio se guía por las sugerencias de los otros docentes del plantel.	10	1	0.9
24.En el colegio existe la política de puertas abiertas, en donde un docente puede conversar sobre diversos temas de trabajo con sus superiores.	9	2	0.8
25.El director está atento y escucha las inquietudes de sus subordinados.	9	2	0.8
26.En el colegio donde trabajo no existe discriminación ni preferencias en el trato al personal.	11	0	1
27.Existen los mismos derechos y prohibiciones tanto para los directores como para los docentes.	11	0	1

28.Las relaciones entre mis compañeros de trabajo son buenas.	11	0	1
29.El director del colegio donde laboro sabe apoyar, dar ánimos y aliento a sus docentes.	10	1	0.9
30.En mi grupo de trabajo compartimos sentimientos muy personales entre nosotros .	2	9	0.18
	3	8	0.72
31.Reconocimiento de mi esfuerzo.	3	8	0.72
32.Apoyo de mis jefes.	9	2	0.8
33.Apoyo de mis compañeros.			
34.Recibo información de los resultados de mi trabajo.	4	7	0.36
35.Conflictos con otras personas de mi trabajo.	5	6	0.45
36.Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	2	9	0.18
37.Interrupciones molestas.			

Individuo, grupo laboral e institución:

En el contexto a que hacemos referencia, aunque es posible una gran autonomía, para alcanzar objetivos comunes o colectivos es necesaria la cooperación horizontal dentro de la institución. Esta cooperación entre unidades, entre otros beneficios, proporciona una mejora en el entorno en el que se realiza el trabajo aumentando la percepción de cooperación y pertenencia a la institución.

Resumen :

1.Los docentes debemos interactuar con sus compañeros de trabajo a fin de llevar a cabo sus labores.	7	4	0.63
2.Mi labor requiere de una coordinación regular con mis compañeros de trabajo.	10	1	0.9
3.Los docentes tenemos un concepto claro de las actividades que realizamos y como estas contribuyen a la imagen del colegio y por ende del magisterio.	8	2	0.73
	9	2	0.8

- Apoyo y colaboración entre unidades.

4.Considero que mi labor es importante para el colegio donde laboro.	7	4	0.63
5.Pienso que en el colegio donde trabajo es uno de los más reconocidos en su rubro.	9	2	0.8
6.Me siento orgulloso de pertenecer al magisterio.	10	1	0.9
7.En el colegio donde laboro recibo ordenes sin saber cuál es la finalidad o para que hay que cumplirlas.	9	2	0.8
8.El colegio donde trabajo cuenta con paneles de información, pizarras, boletines de la empres, etc. Para informar a sus docentes sobre diversos temas de interés para el colegio.	10	1	0.9
9.La frase “cuando llueve todos se mojan” tiene sentido en el colegio donde trabajo			
1.Tengo amplio conocimiento de la importancia de mi trabajo para la labor de las demás personas del colegio	7	4	0.63
2.Pienso que la enseñanza que brinda el colegio es muy buena y de alta calidad.	9	2	0.8
3.El colegio y los docentes nos preocupamos por satisfacer al cien por ciento los requerimientos de la comunidad.	9	2	0.8
4.En el colegio donde laboro recibo periódicamente información sobre mi desempeño.	3	8	0.27

Institución y función directiva:

El que exista canales para la participación de los empleados en la marcha de la empresa, así como la percepción del grupo de estar integrado en la institución, permite a los trabajadores tomar conciencia de que son parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción con el trabajo y su bienestar psicológico.

Resumen :

- Percepción de estar dirigidos.
- Canales de participación en decisiones.

5. La frase a los niños la información más actualizada es una frase con mucho sentido para el colegio.	9	2	0.8
6.El director es igual de exigente conmigo que con los demás docentes.	10	1	0.9
7.Los docentes tenemos evaluaciones periódicas.	7	4	0.63
8.El colegio donde laboro atiende de forma rápida y busca la mejor solución a las quejas y reclamos de la comunidad.	1	10	0.09
9.Ganas de ser creativos.	1	10	0.09
10.Posibilidad de ser creativos	9	2	0.8
11.Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.			

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
 .(participante). He podido hacer preguntas sobre el estudio. He hablado con :
psicólogo(a) y
 comprendo que mi participación es voluntaria y confidencial.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

- a. Cuando quiera.
- b. Sin tener que dar explicaciones.
- c. Sin que esto repercuta en mi trabajo.

Así presto libremente mi conformidad para participar en la investigación.

.....

Fecha

.....

Firma del participante

.....

Firma del evaluador

ANEXO 3

FICHA DE DATOS

Fecha de evaluación:

.....

Institución Educativa en la que labora :

.....

Distrito :

.....

UGEL a la que pertenece :

.....

Sexo :

Edad :

Año de Ingreso al magisterio :

.....

Estado Civil :

.....

Distrito donde nació :

.....

Distrito donde reside :

.....

¿Nº de personas que dependen de usted?.....

¿Nº de personas con las cuales convive en su hogar?.....

¿Nº de hijos que tiene?.....

¿Es su única fuente de ingreso económico? (la Institución Educativa donde labora?. Si o No especifique que otro :

.....

ANEXO 4

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA (SCV)
MODIFICADA

A continuación encontrará preguntas sobre la Satisfacción en áreas específicas de su vida. Sírvase seguir atentamente las instrucciones para cada pregunta y marque las respuestas que sea la más adecuada para usted. Cuando se le pida, justifique sus respuestas en las líneas en blanco. Por favor sea sincero y nuevamente recuerde que este cuestionario es completamente anónimo.

1. Relación con los padres (si ambos padres ya no viven, pase a la sgte. Área)

- ¿Cuán satisfecho(a) se encuentra usted con respecto a la relación con sus padres?

- () Muy satisfecho
- () Satisfecho
- () Ni satisfecho ni insatisfecho
- () Insatisfecho
- () Muy satisfecho

- ¿Cuánto influye la relación con sus padres en su nivel de satisfacción con la vida?

Marque una opción y justifique su respuesta:

- () Influye enormemente
- () Influye mucho
- () Influye moderadamente
- () Influye poco
- () No influye

¿Por qué?.....

2. Relación con los hermanos (si usted no tiene hermanos, pase a la sgte. Área)

- ¿Cuán satisfecho se encuentra usted con respecto a la relación con sus hermanos?

- () Muy satisfecho
- () Satisfecho
- () Ni satisfecho ni insatisfecho
- () Insatisfecho
- () Muy satisfecho

- ¿Cuánto influye la relación con sus hermanos en su nivel de satisfacción con la vida?

Marque una opción y justifique su respuesta:

- () Influye enormemente
- () Influye mucho
- () Influye moderadamente
- () Influye poco
- () No influye

¿Por qué?.....

3. Pareja : Si actualmente tiene pareja, continúe : si no pase a *

- Cuan satisfecho se encuentra con respecto a la relación con su pareja?

- () Muy satisfecho
- () Satisfecho
- () Ni satisfecho ni insatisfecho
- () Insatisfecho
- () Muy satisfecho

- ¿Cuánto influye la relación con su pareja en su nivel de Satisfacción con la vida?

Marque una opción y justifique su respuesta:

- () Influye enormemente
- () Influye mucho
- () Influye moderadamente
- () Influye poco
- () No influye

¿Por qué?.....

-
- **Si actualmente no tiene pareja, continúe :**
 - **¿Cómo influye el hecho de no tener pareja sobre su nivel de satisfacción con la vida?**

Marque una opción y justifique su respuesta

- () **Me hace mucho más satisfecho**
- () **Me hace más satisfecho**
- () **No influye**
- () **Me hace menos satisfecho**
- () **Me hace mucho menos satisfecho**

¿Por qué?

.....

.....

4. Hijos : Si usted tiene hijos, continúe: si no pase a *

- **¿Cuán satisfecho se encuentra con respecto a la relación con sus hijos?**
- () **Muy satisfecho**
- () **Satisfecho**
- () **Ni satisfecho ni insatisfecho**
- () **Insatisfecho**
- () **Muy insatisfecho**
- **¿Cuánto influye la relación con sus hijos en su nivel de satisfacción con la vida?**

Marque una opción y justifique su respuesta.

- () **Influye enormemente**
- () **Influye mucho**
- () **Influye moderadamente**
- () **Influye poco**
- () **No influye**

¿Por qué?.....

.....

- Si usted actualmente no tiene hijos, continúe :
 - ¿Cómo influye el hecho de no tener hijos sobre su nivel de Satisfacción con la vida?

Marque una opción y justifique su respuesta.

- () Me hace mucho más satisfecho
- () Me hace más satisfecho
- () No influye
- () Me hace menos satisfecho
- () Me hace mucho menos satisfecho

¿Por qué?.....

5. Trabajo : Si actualmente tiene trabajo continúe: si no pase a *

- ¿Cuán satisfecho se encuentra con respecto a su trabajo?
 - () Muy satisfecho
 - () Satisfecho
 - () Ni satisfecho ni insatisfecho
 - () Insatisfecho
 - () Muy insatisfecho
- ¿Cuánto influye su trabajo en su nivel de Satisfacción con la Vida?

Marque una opción y justifique su respuesta.

- () Influye enormemente
- () Influye mucho
- () Influye moderadamente
- () Influye poco
- () No influye

¿Por qué?.....

- Si usted actualmente no tiene trabajo continúe:
 - ¿Cómo influye el hecho de no tener trabajo sobre su nivel de satisfacción con la vida?
 - () Me hace mucho más satisfecho
 - () Me hace más satisfecho

- () No influye
- () Me hace menos satisfecho
- () Me hace mucho menos satisfecho

6. Situación Económica:

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted con respecto a su situación económica?**
 - () Muy satisfecho
 - () Satisfecho
 - () Ni satisfecho ni insatisfecho
 - () Insatisfecho
 - () Muy satisfecho
- **¿Cuánto influye su situación económica en su nivel de Satisfacción con la vida?**
 - () Influye enormemente
 - () Influye mucho
 - () Influye moderadamente
 - () Influye poco
 - () No influye

¿Por qué?.....

.....

7. Nivel de Educación :

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted con respecto al nivel de Educación que ha alcanzado?**
 - () Muy satisfecho
 - () Satisfecho
 - () Ni satisfecho ni insatisfecho
 - () Insatisfecho
 - () Muy satisfecho
- **¿Cuánto influye su nivel de Educación en su nivel de Satisfacción con la Vida?**
 - () Influye enormemente
 - () Influye mucho

() **Influye moderadamente**

() **Influye poco**

() **No influye**

¿Por qué?.....

.....

8. Religiosidad:

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted con respecto a su religiosidad?**

() **Muy satisfecho**

() **Satisfecho**

() **Ni satisfecho ni insatisfecho**

() **Insatisfecho**

() **Muy satisfecho**

- **¿Cuánto influye su Religiosidad en su nivel de Satisfacción con la Vida?**

() **Influye enormemente**

() **Influye mucho**

() **Influye moderadamente**

() **Influye poco**

() **No influye**

¿Por qué?.....

.....

9. Relación de Amistad:

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted con respecto a la relación con sus amistades?**

() **Muy satisfecho**

() **Satisfecho**

() **Ni satisfecho ni insatisfecho**

() **Insatisfecho**

() **Muy satisfecho**

- **¿Cuánto influye sus relaciones de amistad en su nivel de Satisfacción con la vida?**

() **Influye enormemente**

() **Influye mucho**

() **Influye moderadamente**

() **Influye poco**

() **No influye**

¿Por qué?.....

.....

10. Estado de Salud :

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted con su estado de salud?**

() **Muy satisfecho**

() **Satisfecho**

() **Ni satisfecho ni insatisfecho**

() **Insatisfecho**

() **Muy satisfecho**

- **¿Cuánto influye su estado de salud en su nivel de Satisfacción con la vida?**

() **Influye enormemente**

() **Influye mucho**

() **Influye moderadamente**

() **Influye poco**

() **No influye**

¿Por qué?.....

.....

11. Satisfacción con el país :

- **¿Cuán satisfecho se encuentra usted respecto a su propio país?**

() **Muy satisfecho**

() **Satisfecho**

() **Ni satisfecho ni insatisfecho**

() **Insatisfecho**

() **Muy satisfecho**

- **¿Cuánto influye su país en su nivel de Satisfacción con la vida?**

() **Influye enormemente**

() **Influye mucho**

() **Influye moderadamente**

() **Influye poco**

() **No influye**

¿Por qué?.....

12. Otros (opcional):

A continuación si usted desea puede mencionar otros aspectos o experiencias de vida que influyan en su satisfacción (o insatisfacción) con la vida y explicar ¿por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO 5

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre algunos aspectos vinculados a condiciones y situaciones laborales. Para ello, usted debe indicar en qué medida cada una de esas afirmaciones es verdadera de acuerdo a cómo se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces.

Para responder a estas afirmaciones usted tiene las siguientes alternativas:

A	Nunca	=	En total desacuerdo	=	Totalmente Falso
B	Pocas veces	=	En desacuerdo	=	Falso
C	A veces	=	Indiferente	=	En duda
D	Muchas veces	=	De acuerdo	=	Verdadero
E	Siempre	=	En total acuerdo	=	Totalmente verdadero

Lea cada una de las frases y seleccione **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando la letra (A, B, C, D, E) que corresponda a la respuesta que escoge según sea su caso.

Nº	Ítem	A	B	C	D	E
1	La dirección del colegio donde trabajo se preocupa por la limpieza de todas sus instalaciones.					
2	En el aula donde trabajo existe la iluminación adecuada para el desarrollo de las clases.					
3	En el aula donde trabajo existe un lugar para cada cosa y cada cosa se encuentra en su lugar.					
4	En el colegio donde trabajo, se ve continuamente papeles en el suelo, material inservible o basura acumulada.					
5	La dirección del colegio se preocupa para que el espacio en donde trabajo se encuentre en adecuadas condiciones de aseo y limpieza.					
6	En el aula donde desarrollo las clases existe la ventilación suficiente que permite la remoción de gases, humo y olores desagradables.					
7	En el colegio donde laboro existe el cuidado necesario para la eliminación de ruidos molestos.					
8	En el colegio donde trabajo el orden es un factor importante para el desenvolvimiento del trabajo.					
9	Nosotros como profesores recibimos charlas de prevención de enfermedades.					
10	En el colegio donde laboro se preocupa por mantener sus herramientas de seguridad (extintores, mangueras y otros) en buenas condiciones para combatir un posible incendio.					

11	En el colegio donde trabajo existe un adecuado control y mantenimiento de los niveles de temperatura.					
12	El colegio donde trabajo nunca se ha preocupado en desarrollar programas o eventos de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo.					
13	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
14	En el colegio donde trabajo cuenta con los equipos (computadoras, pizarras acrílicas, proyector, TV, DVD, etc.), adecuados para brindar una correcta y actualizada clase a los alumnos.					
15	El colegio cuenta con acceso a internet para los alumnos y profesores.					
16	En el colegio donde laboro cada alumno tiene acceso a una computadora durante las clases.					
17	El colegio donde trabajo constantemente se está actualizando en TIC, para brindar un adecuado servicio a los alumnos.					
18	El colegio donde laboro no posee un plan organizado de prestaciones médicas, ni cuenta con personal especializado en primeros auxilios para caso de accidentes.					
19	En el colegio donde trabajo saben premiar a los docentes cuando cumplimos con nuestro trabajo.					
20	Considero que mi remuneración es la adecuada para el puesto que desempeño.					
21	Considero que mi remuneración es muy parecida a la de mis compañeros con igual puesto o nivel que el mío.					
22	Considero que se me paga en forma justa por mi trabajo en comparación con otros colegios (incluidos los particulares).					
23	Se me otorga puntualmente las vacaciones anuales que por ley me corresponden.					
24	El Ministerio de Educación otorga a sus docentes seguros de vida y contra accidentes de trabajo.					
25	Pienso que trabajando en colegios particulares ganaría más dinero y tendría mejores beneficios por el trabajo que realizo.					
26	Trabajar para el sector estatal es contar con planes asistenciales para mí y para mi familia.					
27	Trabajar para el estado significa el pago puntual de sueldos y beneficios sociales de los docentes.					
28	Existe un conocimiento amplio por parte de los docentes sobre las normas y rutinas de su quehacer laboral en los colegios.					
29	Trabajar en el Magisterio es equivalente a que ellos cumplan con todas las leyes laborales.					
30	Al ingresar a trabajar en el colegio donde laboro, nos dieron un manual de reglamento interno de trabajo.					

31	El sector estatal (colegio donde trabajo) respeta los derechos legales de sus trabajadores.					
32	Todos los docentes que laboramos en este colegio pensamos que se respetan las leyes, a su personal y a la sociedad.					
33	En el colegio donde laboro existe un adecuado control en el ingreso y salida del personal.					
34	En el colegio donde laboro difícilmente se respetan las 48 horas de trabajo semanales.					
35	Nosotros los profesores respetamos las horas de ingreso y salida del colegio.					
36	En el colegio donde laboro reconocen las horas extras realizadas con previa justificación del director del centro.					
37	El director del colegio donde laboro valora y reconoce la labor que realizo.					
38	En el colegio donde trabajo estamos permanentemente informados acerca de nuestro desempeño laboral.					
39	El cargo que ocupo no me permite utilizar todas mis potencialidades ni creatividad personal para la ejecución de mi trabajo.					
40	En el colegio donde laboro se cuenta con programas que alientan la participación de sus empleados para mejorar la productividad.					
41	El colegio donde trabajo informa a todo su personal cuales son los objetivos y las metas de la organización.					
42	En el colegio donde laboro, los docentes recibimos toda la orientación técnica por parte de nuestros supervisores para realizar nuestro trabajo.					
43	Las personas de mi posición realizan labores que son repetitivas por naturaleza.					
44	A nosotros los docentes, se nos exige dictar una jornada diaria de clases, que vendría a ser lo razonable para cada día.					
45	En el colegio donde laboro, se reconoce y agradece el buen desempeño de sus docentes.					
46	Creo que por mis conocimientos sobre el trabajo que realizo y por mi rendimiento laboral mi jefe y la empresa me consideran necesario.					
47	.El director alienta a los docentes de ni nivel a generar novedosas ideas, nuevos procedimientos y/o técnicas de enseñanza aprendizaje, a fin de mejorar la calidad del trabajo.					
48	El trabajo del docente implica realizar distintas operaciones que requieren diversas habilidades.					
49	El trabajo docente involucra hacer siempre la misma tarea de manera monótona y repetitiva.					

50	Tengo tanta carga laboral que debo quedarme más tiempo en el trabajo, descuidando mi vida personal y familiar.					
51	El colegio donde laboro exige y respeta la puntualidad en las horas de ingreso, refrigerio y salida de personal.					
52	Mi jefe directo me mantiene informado sobre la calidad de mi trabajo.					
53	Los trabajadores de mi nivel no logran poner de manifiesto sus mejores habilidades debido a que sus actividades laborales son demasiado simples y rutinarias.					
54	Los docentes debemos trabajar muy rápidamente para cumplir con los objetivos diarios del colegio.					
55	Los docentes de mi nivel realizan la misma serie de labores todos los años.					
56	El horario establecido por el colegio me permite terminar completamente las actividades que me corresponden.					
57	Las personas de mi nivel tienen un gran control sobre sus actividades de trabajo.					
58	La cantidad de trabajo que tengo es excesiva.					
59	Estoy estresado (a)					
60	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
61	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.					
62	En el colegio donde trabajo existe la posibilidad de ascender por méritos propios.					
63	Los docentes se preocupan por crecer profesionalmente, perfeccionándose en su trabajo, asistiendo a cursos, etc.					
64	En el colegio donde laboro se preocupan por que los docentes tengan sus objetivos profesionales y metas de desarrollo profesional claramente establecidos.					
65	Los docentes de mi nivel tenemos toda la libertad para experimentar nuevos métodos que permitan mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje.					
66	Periódicamente recibo capacitación y/o entrenamiento en temas relacionados a mi trabajo de docencia.					
67	El colegio donde laboro se preocupa porque los docentes conozcan cuales son los objetivos y las metas de su área y de su organización.					
68	.En el colegio donde trabajo recibimos constante supervisión y orientación técnica de nuestros superiores.					
69	Los docentes debemos de aprender nuevos métodos de trabajo con el fin de estar al día con los cambios tecnológicos y con los nuevos acontecimientos.					
70	El Magisterio alienta y facilita que los docentes de mi nivel tomen cursos de otros idiomas, computación o					

	cualquier otro que los capacite y mejore así su rendimiento.					
71	En caso de no estar seguro de cómo hacer algo, cuento con el director para que me oriente en la tarea.					
72	Mis amigos, vecinos y familiares piensan que el colegio donde trabajo es serio y respetable.					
73	Considero muy importante que el colegio respete al distrito y a la comunidad.					
74	Considero tener el tiempo suficiente para no descuidar mi vida familiar y personal.					
75	Pienso que el colegio donde trabajo goza de una buena imagen en la sociedad.					
76	En reuniones sociales y familiares, generalmente se habla bien del colegio y de los logros del mismo.					
77	El colegio donde trabajo contribuye al progreso de la comunidad.					
78	La comunidad se siente satisfecha con el trabajo que viene desarrollando el colegio donde laboro.					
79	Con el trabajo en el colegio obtengo una cobertura de salud para mí y mi familia.					
80	El trabajo me absorbe tanto que no tengo tiempo para mi vida privada.					
81	Existe tanta carga laboral en el colegio, que no permite a los docentes disponer de tiempo para la familia y amigos.					
82	A los docentes de mi nivel se les permite tomar decisiones sobre el modo de realizar su trabajo.					
83	Cuando se topan con problemas en el trabajo, los docentes como yo, remiten esos problemas al director ya que nosotros no podemos tomar ninguna acción por cuenta propia.					
84	Cuando existe un cargo vacante en el colegio donde laboro, primero se da la oportunidad a los docentes del colegio para acceder al puesto, realizando un reclutamiento interno.					
85	El colegio donde laboro se esfuerza por dar un excelente servicio a la comunidad.					
86	Los docentes de mi nivel están identificados con la función que realizan y saben lo importante que es esta para el desarrollo de la comunidad y por ende el país.					
87	Se cuál es mi papel en el colegio y lo importante que es mi trabajo para lograr un buen servicio de calidad.					
88	En la empresa donde trabajo se han dado casos en que docentes de bajo nivel han llegado a ocupar puesto de director.					
89	Los docentes podemos participar en la toma de decisiones sobre problemas de trabajo.					
90	Los docentes podemos tomar sus propias decisiones sin tener que confirmar con alguna otra persona.					

91	EL magisterio trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.					
92	Tengo autonomía o libertad de decisión.					
93	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.					
94	Me siento orgulloso de mi trabajo					
95	Por mi desempeño laboral y buenas relaciones interpersonales, me siento seguro en mi puesto de trabajo.					
96	Existen adecuados canales de información en el colegio donde trabajo.					
97	En el colegio donde trabajo existen conductos formales para comunicarme con mis superiores.					
98	Recibo todo el apoyo del director ante cualquier necesidad.					
99	En el colegio donde trabajo, todos recibimos el mismo trato.					
100	El director del colegio donde laboro es congruente en su forma de pensar y actuar.					
101	En el colegio donde trabajo resulta fácil hacer amigos.					
102	El resultado de mi trabajo influye en las labores de los demás docentes del colegio.					
103	En el colegio donde trabajo existe un buzón de sugerencias, o realizamos círculos de calidad, mesas redondas, lluvia de ideas, como manera de participación en las mejoras del colegio.					
104	Por mi desempeño laboral y buenas relaciones interpersonales, me siento seguro en mi puesto de trabajo.					
105	Existen adecuados canales de información en el colegio donde trabajo.					
106	El director del colegio informa a los docentes en forma abierta y directa sobre diversos temas laborales.					
107	Los docentes tenemos una comunicación abierta con el director.					
108	Todos los docentes del colegio donde laboro piensan que es una institución seria y respetable					
109	Pienso que el director es una persona justa y equitativa.					
110	Los docentes del colegio sabemos que podemos contar con el director para cualquier problema de trabajo e incluso personal.					
111	Siento que el director, además de ser mi jefe, es mi amigo.					
112	En el colegio donde trabajo las reglas se aplican igual para todos los docentes.					
113	El director administra a su personal a través del ejemplo.					
114	Los docentes trabajan solos en sus propias labores, con poco o ningún contacto personal.					

115	Mis compañeros de trabajo me comentan temas muy personales.					
116	Es difícil llevarse bien con mis compañeros de trabajo.					
117	El director del colegio se guía por las sugerencias de los otros docentes del plantel.					
118	En el colegio existe la política de puertas abiertas, en donde un docente puede conversar sobre diversos temas de trabajo con sus superiores.					
119	El director está atento y escucha las inquietudes de sus subordinados.					
120	En el colegio donde trabajo no existe discriminación ni preferencias en el trato al personal.					
121	Existen los mismos derechos y prohibiciones tanto para los directores como para los docentes.					
122	Las relaciones entre mis compañeros de trabajo son buenas.					
123	El director del colegio donde laboro sabe apoyar, dar ánimos y aliento a sus docentes.					
124	En mi grupo de trabajo compartimos sentimientos muy personales entre nosotros.					
125	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
126	Mi labor requiere de una coordinación regular con mis compañeros de trabajo					
127	Considero que mi labor es importante para el colegio donde laboro.					
128	Me siento orgulloso de pertenecer al magisterio.					
129	En el colegio donde laboro recibo órdenes sin saber cuál es la finalidad o para que hay que cumplirlas.					
130	El colegio donde trabajo cuenta con paneles de información, pizarras, boletines de la empresa, etc. Para informar a sus docentes sobre diversos temas de interés para el colegio.					
131	La frase “cuando llueve todos se mojan” tiene sentido en el colegio donde trabajo					
132	Pienso que la enseñanza que brinda el colegio es muy buena y de alta calidad.					
133	El colegio y los docentes nos preocupamos por satisfacer al cien por ciento los requerimientos de la comunidad.					
134	.En el colegio donde laboro recibo periódicamente información sobre mi desempeño.					
135	El director es igual de exigente conmigo que con los demás docentes.					
136	Los docentes tenemos evaluaciones periódicas.					
137	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.					